

S'engager pour l'impact social



Working
paper



Executive Summary

Alors que la taxonomie n'est aujourd'hui qu'environnementale, GSG France a constitué un groupe de travail de 50 investisseurs à impact pour réintroduire la question sociale dans l'agenda européen. L'enjeu est de construire des objectifs sociaux dans un ensemble structuré et hiérarchisé d'indicateurs pour évaluer la contribution sociale de ces investissements. La diffusion de cet engagement d'investisseurs devrait permettre dans un délai de 3 à 5 ans de définir les bases d'un cadre social fondé sur la pratique et l'expérience.

Le projet de taxonomie sociale de la plateforme de la finance durable de la Commission européenne avait élaboré trois objectifs interdépendants¹, équivalents des 6 objectifs environnementaux de la taxonomie verte. Pour le GSG France, trois parties prenantes se dégagent de ces trois objectifs :

- Les travailleurs, salariés de l'entreprise ou de ses fournisseurs
- Les citoyens, membres des communautés locales mais aussi citoyens d'ailleurs ou numériques
- Les utilisateurs finaux, clients directs ou indirects des entreprises ou bénéficiaires

Le sujet est complexe et certains peuvent tenir plusieurs de ces rôles, à titre individuel ou collectif. A titre d'exemple, on note aussi que les salariés de l'entreprise font l'objet d'une attention bien plus importante que ceux des fournisseurs, au risque d'adopter une vision myope ou hypertrophiée de la réalité des travailleurs.

Cette complexité a conduit à une double démarche :

- Verticale : définir des secteurs d'activité particulièrement contributeurs,
- Horizontale : identifier, dans tous les secteurs d'activité, des stratégies sociales de transformation.

Cette vision matricielle d'un cadre social correspond à la démarche de la taxonomie verte. En effet, celle-ci ne se limite pas à définir certaines activités comme « vertes » mais aussi à qualifier la performance environnementale de ces activités. Sur la question sociale, certains secteurs producteurs de biens et services essentiels sont particulièrement en ligne de mire, mais ces services essentiels -santé, éducation, mobilité, alimentation, logement- peuvent avoir besoin de nombreux autres secteurs dans leur chaîne de valeur. La démarche à adopter doit donc être indifférente aux secteurs, une démarche pour toute l'économie et adaptable aux contextes sociaux nationaux différents au sein de l'Union Européenne.

1. Travail décent / Niveaux de vie adéquats et bien-être des utilisateurs / Des sociétés et collectivités inclusives et durables.

S'engager pour l'impact social

Working paper

Cette note de travail vise à fournir un cadre analytique et des protocoles méthodologiques permettant aux investisseurs de comprendre les questions sociales et d'identifier des stratégies contribuant de manière substantielle à l'investissement social. L'objectif de l'engagement d'investisseurs qui découlera de cette note est la diffusion d'information sociale homogène et régulière pendant plusieurs années. Ce travail documenté d'identification d'un ensemble de stratégies de transformation sociale pourra contribuer à l'avenir à l'élaboration d'une taxonomie sociale.

Elle est cohérente avec l'appel pour un « Social Investment Framework », publiée à Bruxelles en juillet 2024. Nous partageons les mêmes bases (tentatives antérieures de taxonomie) et les mêmes objectifs (identification de stratégies et d'actifs améliorant substantiellement la situation sociale en Europe et au-delà). L'engagement des investisseurs qui s'appuie sur cette note de travail vise à promouvoir un ensemble d'objectifs sociaux et de méthodologies communes pour en rendre compte de manière consensuelle.

Sommaire

Introduction	5
1 La question sociale, un écosystème mouvant de parties prenantes	6
2 Une approche de la performance de long terme	6
3 Préliminaires méthodologiques	7
3.1 Un besoin de cadrage par la matérialité financière : la création de la valeur	7
3.2 Un cadrage géographique et sectoriel pour identifier les enjeux sociaux et les zones géographiques à risque	7
3.3 Identification des objectifs sociaux définissant l'objectif de durabilité de la société de gestion	8
3.4 Des méthodologies d'analyse d'impact convergentes	9
4 Sélection d'indicateurs et de cadres méthodologiques proposés pour les enjeux identifiés	9
4.1 TRAVAILLEURS	9
4.1.1 Respect des droits sociaux fondamentaux : dialogue social, formation	9
4.1.2 Rémunération : Salaire décent	10
4.1.3 Diversité / inclusion : insertion de personnes vulnérables	11
4.1.4 Hygiène / Sécurité	12
4.2 CITOYENS	14
4.2.1 Protection de la démocratie : accès à une information de qualité	14
4.2.2 Justice fiscale	14
4.2.3 Développement local	15
4.2.4 Prévention des risques santé pour la population	15
4.3 UTILISATEURS	16
4.3.1 Disponibilité de biens et services essentiels : exemple de l'éducation	16
4.3.2 Politique d'abordabilité des produits et services	16
4.3.3 Politique d'accessibilité des produits et services	18
4.3.4 Qualité et sécurité : exemple de la santé	18
Références	20
Annexes méthodologiques	20

Introduction



Un groupe de travail de plus de 50 investisseurs et acteurs de l'investissement responsable et à impact s'est réuni depuis octobre 2023 pour contribuer substantiellement à la question sociale, étant donné le non-aboutissement du projet de taxonomie sociale au niveau européen. L'objectif de ce groupe de travail est d'élaborer des objectifs sociaux pour lesquels l'investisseur s'engage à publier un ensemble structuré et hiérarchisé d'indicateurs permettant d'évaluer la contribution sociale de ses investissements. La diffusion de cet engagement d'investisseurs devrait permettre dans un délai de 3 à 5 ans de définir les bases d'une taxonomie fondée sur la pratique et l'expérience.

Ce projet s'inscrit pleinement dans la perspective réglementaire européenne de la CSRD, qui va engendrer une forte production de données ESG par les entreprises en redéfinissant la RSE autour d'objectifs environnementaux et sociaux et de la SFDR, qui va redéfinir les objectifs de durabilité des fonds. L'engagement d'investisseurs a comme objectif premier de structurer ces objectifs et de définir des méthodologies d'analyse.


Ce projet s'inscrit aussi dans les limites de la réglementation européenne sur la question sociale. Les différents sous-objectifs du projet rejeté de taxonomie sociale renvoient effectivement à différents textes réglementaires (Pilier Social Européen, Objectifs de Développement Durable, Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, Global Compact) mais ne font pas l'objet d'une liste d'ambitions politiques structurées et quantifiées. La question sociale, contrairement à la question environnementale, ne fait pas partie des compétences de l'Union Européenne.

Nous avons fait le choix d'indicateurs le plus souvent qualitatifs structurés et hiérarchisés, plutôt que de se hasarder à une liste d'indicateurs quantitatifs supplémentaires. Les indicateurs qualitatifs que nous utilisons sont ceux qui sont attendus d'une bonne mise en place de la CSRD et notre travail s'est nourri de l'identification progressive et continue de stratégies d'amélioration ou de transformation sociale des entreprises.

La démarche d'évaluation de la performance sociale que portent ces groupes de travail doit :

- intégrer systématiquement une analyse des besoins sociaux des populations, et notamment des populations vulnérables
- intégrer sa dimension d'amélioration continue auprès des entreprises
- associer les parties prenantes autour de l'entreprise/organisation financée.

Pour de plus amples détails sur les méthodes d'analyse d'impact social, nous renvoyons le lecteur à l'annexe 1. Dès lors, il n'est pas proposé de comparaison entre nos indicateurs et les indicateurs quantitatifs sociaux de la CSRD, car ces derniers sont principalement consacrés aux salariés (et concernent pour la plupart la composition de l'effectif et sa diversité, ainsi que l'hygiène sécurité).



1 La question sociale, un écosystème mouvant de parties prenantes

Le projet de taxonomie sociale de la plateforme de la finance durable avait élaboré trois objectifs interdépendants (équivalent des 6 objectifs environnementaux de la taxonomie verte). Trois parties prenantes se dégagent de ces trois objectifs :

1. Les travailleurs, salariés de l'entreprise ou de ses fournisseurs
2. Les citoyens, membres des communautés locales mais aussi citoyens de pays différents ou citoyens du monde numérique
3. Les utilisateurs finaux, qui ne sont pas toujours les clients directs des entreprises

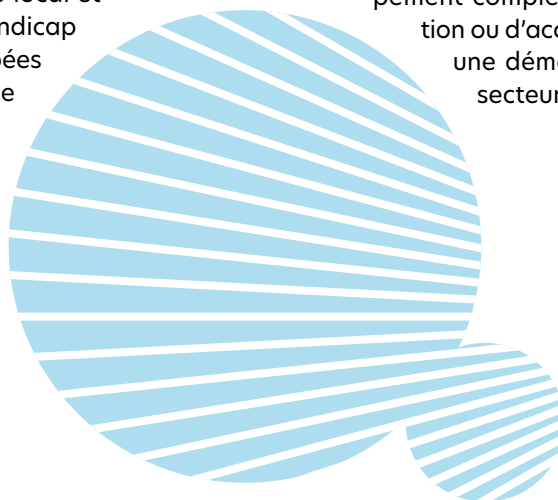
On perçoit vite la double difficulté de l'identification de ces trois parties prenantes :

1. Certaines cibles peuvent représenter plusieurs rôles, à titre individuel (un salarié de Danone, élu local et agriculteur) ou collectif (la question du handicap est transversale, car les personnes handicapées ont des besoins non couverts en tant que travailleurs, mais aussi en tant que citoyens et utilisateurs, de transport par exemple).
2. Les salariés de l'entreprise font l'objet d'un reporting beaucoup plus détaillé que ceux des fournisseurs. Ainsi la focalisation sur les seules bonnes pratiques vis-à-vis des salariés pourrait conduire à une vision myope ou hypertrophiée de la réalité des travailleurs.

Cette complexité nous conduira à une double démarche :

- Verticale : définir des secteurs d'activité particulièrement contributeurs (démarche),
- Horizontale : identifier, dans tous les secteurs d'activité, des stratégies sociales de transformation (démarche).

Cela aboutira à une vision matricielle de la taxonomie sociale, qui correspond d'ailleurs à la taxonomie verte. En effet, celle-ci ne se limite pas à définir certaines activités comme « vertes » mais aussi la performance environnementale de ces activités. Sur la question sociale, certains secteurs producteurs de biens et services essentiels sont particulièrement en ligne de mire, mais ces services essentiels (santé, éducation, mobilité, alimentation, logement) peuvent avoir besoin dans leur chaîne de valeur de nombreux autres secteurs (numérique, équipement complémentaire de préparation ou d'accessibilité...). C'est donc une démarche indifférente aux secteurs.



2 Une approche de la performance de long terme

L'identification de la performance se concentre sur la performance de long terme, c'est-à-dire sur un niveau à atteindre et une date d'atteinte de ce résultat. Cette exigence correspond à l'évolution de la réglementation européenne de la finance durable depuis 2019 et à la redéfinition de la RSE par les questions « what » et « when » plutôt que « whether » et « how ». C'est en effet ainsi qu'ont été conçues la CSRD et la taxonomie verte, même si, dans cette première version des réglementations européennes, la projection temporelle est encore limitée à un trop petit nombre de sujets.

L'évaluation de la performance de long terme nécessite l'élaboration de scénarios. Pour un sujet comme le climat, ces scénarios ont déjà été élaborés. Pour d'autres sujets, les différentes politiques sociales auxquelles se

réfèrent les sous objectifs du projet de taxonomie mises en place fournissent des éléments de construction de ces scénarios. Parallèlement, l'abondant flux d'information engendré par la CSRD et sa préparation permettra de nourrir ces scénarios.

En conséquence, notre *investor pledge* devrait s'orienter vers une approche matricielle, avec une approche verticale par activité, enrichie d'une approche horizontale et par critères de performance sociale.

3 Préliminaires méthodologiques

3.1 Un besoin de cadrage par la matérialité financière : la création de la valeur

Pour identifier dans chaque entreprise les parties prenantes prioritaires voire les sujets clés, il est nécessaire d'avoir un premier cadrage économique.

L'analyse de la marge brute permet d'avoir une première idée de l'importance des salariés et de la chaîne d'approvisionnement dans la création de valeur.

La part des produits d'exploitation issue des subventions est un indicateur clair du possible arbitrage, par l'organisation financée, entre profit et impact social dans le management de l'entreprise. Par exemple, en France, les

structures solidaires sont ainsi clairement identifiables par l'investisseur, puisque réglementairement identifiées par leur arbitrage en faveur de l'impact (c'est une des conditions du label ESUS). Les banques de développement ont également pour ambition dans leur activité même d'engendrer de l'impact social.

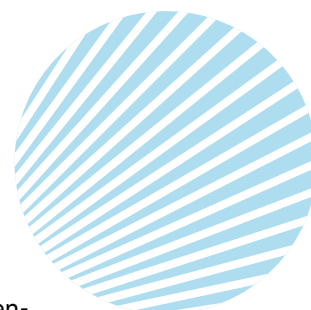
3.2 Un cadrage géographique et sectoriel pour identifier les enjeux sociaux et les zones géographiques à risque

Le cadrage géographique s'appuie sur la liste des Etats n'ayant pas signé les 8 conventions clés de l'OIT sur les 4 sujets clés (liberté syndicale, lutte contre le travail forcé, lutte contre le travail des enfants, hygiène-sécurité). Cette liste est fournie en annexe 2. Pour les entreprises présentes dans leurs opérations ou dans leurs chaînes d'approvisionnement, ce cadrage permet d'identifier les pays dans lesquels l'application des politiques sociales (emploi, formation, rémunération, hygiène sécurité) peut être compliquée par ces cadres réglementaires défaillants.

Sur la question spécifique des droits humains et syndicaux, il pourrait être demandé par l'investisseur un accord cadre mondial comme une opérationnalisation exigeante des Minimal Social Standards ou des DNSH. Un tel accord cadre mondial permettrait de s'assurer que, dans toutes les entités où l'entreprise ou ses fournisseurs / sous-traitants opèrent, les demandes des

8 conventions clés de l'OIT s'appliquent, comme un accomplissement du devoir de vigilance des entreprises.

Le cadrage sectoriel permet d'identifier les secteurs aux risques sociaux les plus élevés (droits humains, mais aussi hygiène sécurité, transition juste, transition numérique, transition démographique) et le cas échéant de rajouter des « points chauds » géographiques à prendre en compte dans de nombreux secteurs. Chaque entreprise investie peut être concernée par son propre secteur ou bien par un secteur faisant partie de sa chaîne de valeur. (tableau ci-dessous) →



Secteur	Enjeu critique	Pays à regarder spécifiquement
Agriculture	Travail des enfants, travail forcé	Pour tous produits : Afrique subsaharienne Pour le coton : Argentine, Azerbaïdjan, Bénin, Brésil, Burkina Faso, Chine, Egypte, Kazakhstan, Kirghizistan, Pakistan, Paraguay, Turquie, Tadjikistan, Turkménistan, Ouzbékistan, Zambie
Construction	Travail des enfants	Afrique, Amérique Latine, Asie
	Travail forcé	Europe, Amérique du Nord, Moyen Orient (travailleurs migrants)
Mines	Travail des enfants	Afrique, Amérique Latine, Asie
	Travail forcé	Europe, Amérique du Nord, Moyen Orient (travailleurs migrants)
Textile	Travail des enfants	Afrique, Amérique Latine, Asie
	Travail forcé	Argentine, Azerbaïdjan, Bénin, Brésil, Burkina Faso, Chine, Egypte, Kazakhstan, Kirghizistan, Pakistan, Paraguay, Turquie, Tadjikistan, Turkménistan, Ouzbékistan, Zambie

Certains secteurs font face à des transitions sociales sur les dix à vingt prochaines années. Le tableau ci-dessous présente une liste non exhaustive de transi-

tions auxquelles sont confrontés différents secteurs : ---->

Exemple de transition	Exemple de secteurs particulièrement concernés
Transition Climatique	Energie, utilities, chimie, automobile, mines, métaux, matériaux
Numérique	Distribution, agro-alimentaire, mines, banque, santé

3.3 Identification des objectifs sociaux définissant l'objectif de durabilité de la société de gestion

De même que la taxonomie environnementale s'inscrit dans le cadre des limites planétaires (notamment dans le ciblage des activités éligibles), nous suggérons d'inscrire ce canevas d'analyse sociale (Social Framework) dans le cadre de concepts qui permettent de mieux comprendre les questions de pauvreté et d'inégalité respectivement, l'indice multi-dimensionnel de pauvreté (1) et la notion d'inégalité dans l'espace (2) et dans le temps, tel que présenté dans la courbe du *Great Gatsby* (3). On peut ainsi croiser les questions sociales (liées à la lutte contre la pauvreté ou contre les inégalités) et les parties prenantes que nous avons identifiées. On constate que les différents sujets ne sont pas des listes indépendantes de desiderata, mais des déclinaisons pour les différentes parties prenantes de mêmes enjeux :

respect des droits sociaux fondamentaux, prix du travail et des produits, inclusion des entreprises et des services, sécurité et qualité.

Dès lors, les thèmes abordés ne se réduisent pas à une liste de bonnes pratiques de management en tant que tels, mais représentent aussi des questions sociales en tant que telles, avec une matérialité financière pour l'entreprise et une matérialité d'impact pour ses parties prenantes. L'approche est clairement matricielle. Les thèmes sont, à cet effet, légèrement reformulés, comme le montre le tableau présenté en page suivante. ---->

Travailleur	Citoyen	Utilisateur
Respect des droits sociaux fondamentaux (inclut la formation)	Protection de la démocratie - accès à une information de qualité	Disponibilité des biens essentiels : éducation, santé
Rémunération : salaire décent	Justice fiscale	Abordabilité (prix) des produits et services
Diversité & Inclusion : Insertion de personnes en difficulté	Développement local et inclusion	Accessibilité des produits et services
Hygiène et Sécurité	Prévention des risques	Qualité (exemple de la santé)

Chaque investisseur est alors invité à définir les enjeux sociaux qu'il considère comme cruciaux pour son objectif de durabilité du fonds (article 3 de la SFDR). Pour chaque enjeu, l'investisseur se demande si c'est un objectif de matérialité financière des entreprises investies et donc du fonds. Dans ce cas, l'investisseur cherche à atteindre un niveau minimal sur les différents enjeux sociaux pour ne pas engendrer un impact financier négatif. Ou bien l'investisseur se demande s'il y a un objectif prééminent de matérialité d'impact et donc cette recherche d'impact social. Cela permet de caractériser le fonds d'impact, un type de fonds que les récentes propositions de réformes de la SFDR incluent dans leur classification : durable (aligné sur un objectif de taxonomie), transition (orienté vers un objectif de taxonomie), impact ou ESG.

En conséquence, et conformément aux recommandations de l'ESMA sur les noms des fonds (4), l'investisseur pourra définir dans son choix de titre si l'activité de l'entreprise est éligible à l'analyse d'une :

- Stratégie d'impact, avec génération d'un impact social positif
- Stratégie de transition, avec alignement vers une minimisation d'un impact social négatif



3.4 Des méthodologies d'analyse d'impact convergentes

Au-delà des différences de membres (FIR, FAIR, France Invest) et des classes d'actif (actions et dettes cotées, actions et dettes non cotées, financement solidaire,

immobilier), deux méthodes, adaptée de la mesure d'impact social et de l'économie du développement, ont fait consensus : ---->

BPR	AAAQ (5)
Besoin Population Réponse	Availability, Accessibility, Acceptability and Quality
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identification d'un besoin social non couvert ou mal couvert 2. Vérification du caractère défavorisé de la population visée 3. Validation de la cohérence entre la politique poursuivie et le résultat atteint (le cas échéant avec des indicateurs d'efficacité perçue) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disponibilité physique du bien ou service 2. Accessibilité pour des personnes défavorisées ou exclues 3. Acceptabilité financière du produit ou du service 4. Qualité du service rendu

On rappelle que ces méthodes sont aussi dépendantes de la qualité et de la quantité d'information disponible. Certains exemples montrent, pour des sociétés cotées, des possibilités d'adaptation du AAAQ. Ces méthodes nécessitent une approche projet par projet ou entreprise par entreprise.

Ces méthodes confirment l'objectif initial de l'engagement d'investisseurs, centré sur la diffusion d'information régulière pendant quelques années, pour que se dessine un ensemble de stratégies de transformation sociale documentées qui pourront faire l'objet à l'avenir d'une taxonomie sociale.

4 Sélection d'indicateurs et de cadres méthodologiques proposés pour les enjeux identifiés

Les résultats sont présentés selon la classification proposée dans les sections précédentes (par partie prenante et par thème). Ils déclinent pour chaque thème la méthode présentée ci-dessus. Parmi ces sujets, il en

est un qui a fait l'objet de nombreuses discussions, mais n'a pas été retenu dans notre sélection d'indicateurs, la satisfaction des salariés : la synthèse de nos travaux sur le sujet se trouve en annexe 3.

4.1 TRAVAILLEURS

Des démarches d'analyse ont été élaborés sur les cinq points suivants : droits syndicaux et sociaux, formation, rémunération, insertion des personnes en difficulté et satisfaction des salariés. Pour certains sujets, les données disponibles nous contraignent à poser ces questions sur un périmètre de salariés, mais le périmètre souhaité est l'ensemble de la chaîne de valeur.

4.1.1 Respect des droits sociaux fondamentaux : dialogue social, formation

Concernant le dialogue social, c'est une démarche plutôt horizontale, centrée sur un ensemble d'indicateurs. Elle reste encore en construction. Mais elle est largement améliorée quand on l'insère dans une méthodologie de type BPR.

En effet, l'accord cadre mondial a pour principal objectif de rétablir la référence aux 4 conventions de l'OIT sur l'ensemble de la chaîne de valeur, même s'il peut inclure d'autres clauses principalement centrées alors sur les salariés. Toutefois, il reste encore limité aux très grandes entreprises (150 accords signés de 2000 à 2023).(6)

En revanche, le Global Deal Project (7), poussé par le gouvernement suédois, est plus audacieux que les accords-cadres mondiaux. Ce projet est en train de développer un outil d'analyse multidimensionnelle du dialogue social. Le premier principe en est l'auto-déclaration, mais le second principe est la contre-pondération par un représentant du personnel.

En attendant la finalisation de ce projet, les investisseurs peuvent poursuivre l'analyse en travaillant notamment avec les fichiers mis à disposition par la Fondation de Dublin (8).

Pour la formation, c'est aussi une démarche plutôt horizontale, centrée sur un ensemble d'indicateurs. Mais elle est largement améliorée quand on l'insère dans une méthodologie de type BPR, par exemple en intégrant les risques de transition de l'effectif. Ainsi la formation n'est pas analysée comme un système de management en tant que tel avec ses indicateurs spécifiques, mais plutôt comme un outil de gestion des transitions auxquelles peuvent faire face des parties de l'effectif. (tableau page suivante) ---->

Transition Climatique	Energie, utilities, chimie, automobile, mines, métaux, matériaux
Transition Numérique	Distribution, agro-alimentaire, mines, banque
Adaptation climatique	Tous secteurs
Transition Démographique	Tous secteurs
Transition organisationnelle	Tous secteurs

Les compétences sont la capacité d'appliquer des connaissances et d'utiliser un savoir-faire pour accomplir des tâches et résoudre des problèmes. Ces compétences peuvent être cognitives ou pratiques. La formation est le processus d'amélioration de ces compétences. En intégrant le lien entre motivation, compétences et opportunités, les données sur les indicateurs relevant de la formation ont alors pris un sens un peu différent et plus complexe que celui d'une simple vérification du niveau par rapport à un seuil. Deux constats ont pu être établis :

1. Le taux de formation (% salariés ayant reçu au moins 1 formation dans l'année) est un indicateur de réalisation en tant que tel, qui permet un premier cadrage, une première estimation de la politique de formation.
2. Le nombre d'heures de formation par salarié et par an est à appréhender managérialement dans un contexte sectoriel, pour trois raisons. D'abord, méthodologiquement, certains secteurs sont soumis à des formations réglementaires, qui faussent les statistiques par rapport à d'autres secteurs. Ensuite, la formation doit être mise en perspective avec les transitions évoquées auxquelles sont confrontés les différents secteurs (transition électrique dans l'automobile, transition climatique dans l'énergie, finance durable dans la banque de détail). Enfin, et c'est la conséquence du point précédent, une politique de formation transformative est un projet, avec un début, une fin et un objectif de transformation organisationnelle. Elle doit être appréciée de façon contextualisée et dynamique.

Dès lors, avant de vouloir fixer un seuil absolu ou relatif, la responsabilité de l'investisseur est d'approfondir sa connaissance des enjeux sociaux auxquels l'entreprise fait face et d'établir le seuil permettant d'évaluer la capacité de la stratégie à répondre à ces enjeux. En d'autres termes, définir des stratégies de formation remarquables ne se résume pas à l'atteinte d'un seuil sur le taux de formation ou le nombre d'heures de formation, mais devrait s'accompagner d'une vision plus globale, indiquant entre autres :

1. Le % de salariés concernés par les transitions (ou au moins la principale) auxquelles doit répondre l'entreprise,
2. L'objectif de l'entreprise face à ces transitions (ou au moins la principale),
3. Le % de salariés formés face à ces transitions ou tout autre indicateur d'opportunité, permettant de mesurer l'impact de cette politique de formation sur le développement humain et stratégique de l'entreprise.
4. Les changements de pratiques voire de modèle économique que cette formation a généré. Ceci permet alors de suivre l'impact de la politique et donc de valider son caractère transformatif.

Ces indicateurs ne sont que les premiers éléments d'une démarche profonde d'analyse, dans laquelle l'intensité de la formation, la place de la formation dans le *knowledge management* entre autres devront être pris en compte.

En considérant la formation non pas comme un objectif en soi mais comme un moyen de réaliser la transition démographique, climatique, numérique ou même cognitive de l'entreprise, on peut envisager à moyen terme l'élaboration de canevas d'analyse complexes semblables à ceux des plans de transition climatique.

4.1.2 Rémunération : Salaire décent

Ce sujet est beaucoup plus vaste que le simple respect du paiement d'un salaire minimum pour les salariés. Pour le comprendre dans sa globalité, nous recommandons l'approche développée par le *Fair Wage Network*. Cette approche en 12 principes (listés ci-dessous), déjà expérimentée par plusieurs grandes entreprises, est multicritère. Elle est utilisée par des entreprises exposées aux risques de sous- ou non-paiement (comme IKEA ou H&M) mais aussi par des entreprises peu exposées (L'Oréal, Michelin). Enfin, elle peut s'étendre aux fournisseurs et donc concerner les travailleurs sur l'ensemble de la chaîne de valeur. --->

1. Paiement des salaires	Un salaire qui est payé régulièrement et formellement aux salariés.
2. Salaire à vivre	Un salaire qui assure un mode de vie acceptable (au-delà de la pauvreté).
3. Salaire minimum	Un salaire qui respecte les réglementations du salaire minimum.
4. Salaire comparable	Un salaire qui est comparable avec ceux d'autres entreprises du même secteur.

5. Paiement des heures de travail	Un salaire qui n'engendre pas des heures de travail excessives et rémunère correctement les heures de travail normales et supplémentaires.
6. Structure et échelle des salaires	Un salaire qui mène à une structure des salaires équilibrée entre salaire fixe et bonus ou avantages additionnels.
	Un salaire qui reflète différents niveaux d'éducation, de compétences et d'expérience professionnelle, et récompensant la performance individuelle et collective.
	Un salaire qui est conforme avec les réglementations sur les cotisations sociales et les congés payés et n'est pas significativement impacté par les sanctions disciplinaires.
7. Communication et dialogue social	Un salaire sur lequel les salariés reçoivent suffisamment d'informations avant (dans le contrat individuel), au long du processus de production (à travers des canaux de communication utilisés régulièrement) et lors du paiement (avec un bulletin de salaire détaillé).
	Un salaire négocié individuellement (avec l'employeur) et collectivement - notamment à travers les conventions collectives - entre les représentants des employeurs et des salariés qui sont librement embauchés par l'entreprise.
8. Discrimination et disparité salariale	Un système de salaires égaux pour un travail équivalent qui ne crée pas de discrimination et n'engendre pas de différences salariales injustifiées, trop hautes ou trop rapides dans l'entreprise.
9. Salaires réels	Un salaire qui progresse en proportion de l'augmentation des prix.
10. Part des salaires dans la valeur ajoutée	Un salaire qui progresse en proportion des ventes et profits de l'entreprise et qui ne conduit pas à une baisse de la part des salariés dans la performance de l'entreprise.
11. Coûts salariaux	Un salaire dont la progression ne conduit pas à une réduction dramatique des coûts salariaux dans les coûts totaux de production ni de l'emploi.
12. Intensité de travail, technologie et formation	Un salaire qui progresse avec les changements de l'intensité du travail, le contenu technologique et l'évolution des tâches et compétences de la force de travail.

On peut préciser cette méthodologie d'analyse sur trois points, présentés dans le tableau suivant. ---->

Principe	Précision souhaitée, par rapport au Fair Wage Network
2	Rappeler que la protection sociale est un des éléments du niveau de vie et permettre l'émergence d'un socle intégrant : 5. retraite : salaire différé ; 6. santé : reconstitution de main d'œuvre ; 7. prévoyance lourde : incapacité, invalidité (dispositifs contractuels)
9	Rappeler que la rémunération du dirigeant est un des éléments auxquels comparer les salaires et leur évolution.
Tous principes	La démarche doit être menée sur l'ensemble des travailleurs de la chaîne de valeur, y compris dans une mise en œuvre graduée de cette démarche

Avec ce cadre d'analyse, la question du salaire décent peut être évaluée dans une perspective de création et partage de la valeur à long terme, au-delà de la seule approche de conformité, trop souvent envisagée sur le sujet. L'exemple de Michelin montre bien qu'elle n'exonère pas l'investisseur d'une analyse en temps réels de la politique de gestion de l'emploi des entreprises investies.

4.1.3 Diversité / inclusion : insertion de personnes vulnérables

La diversité renvoie à la dimension interne de l'entreprise, et donc à la matérialité financière, l'inclusion renvoie à son impact externe sur la société, et à la matérialité d'impact. Mais le vrai sujet derrière ces termes est la

question de l'insertion des personnes vulnérables, en tant que travailleur, que citoyen ou qu'utilisateur. Nous ne traiterons dans la section suivante que des aspects relatifs aux travailleurs.

En France, les structures solidaires, qu'elles soient ESAT, entreprise adaptée, mais aussi les entreprises et associations d'insertion, sont par la définition même de leur activité et de leur organisation et par leur contribution à l'insertion de ces personnes en difficulté parmi la population des travailleurs.

Pour répondre par anticipation aux critiques du concept, nous proposons d'abord les trois besoins méthodologiques, les trois principes séquencés suivants pour l'opérationnalisation de l'analyse des stratégies de diversité communiquées par les entreprises :

1. Besoin d'identifier une population vulnérable : personnes en situation de handicap, femmes (dans certains secteurs), minorités (dans certains secteurs et zones géographiques), personnes éloignées de l'emploi, jeunes.
2. Besoin de mesurer le caractère significatif de la politique menée par rapport au besoin social non couvert : insertion, adaptation et accompagnement de la personne et du groupe de personnes.
3. Besoin de vérifier la cohérence entre le besoin couvert et l'accompagnement fourni.

Sur la base des trois principes cités plus haut, une première proposition d'indicateurs est présentée, ciblée sur la question de l'inclusion des femmes et des minorités. ---->

Besoin	Indicateurs pour société cotée	Indicateur pour structure solidaire
Identifier une population en difficulté d'accès à l'emploi	Taux de croissance annuelle de l'emploi Taux de féminisation Taux d'emploi minorités (seulement USA ou Royaume Uni)	Taux de croissance annuelle de l'emploi Taux de féminisation Taux de contrat d'insertion ou d'emplois aidés
Mesurer le caractère significatif de la politique menée par rapport au besoin	Stratégie du changement par rapport à l'emploi féminin ou de minorités (pas seulement la publication d'un document)	Politique d'accompagnement des personnes insérées, Stratégie du changement dans la structure et dans le secteur
Vérifier la cohérence entre le besoin couvert et l'accompagnement fourni	Taux de turnover des femmes ou des minorités	Taux de sortie positive

Cette première grille peut être complétée par des indicateurs de résultat, d'accessibilité et de modalité/mise en œuvre de ces politiques.

Parmi ces salariés vulnérables, il est une catégorie particulièrement vulnérable, les salariés en situation de handicap. Parallèlement à un autre groupe de travail d'investisseurs dédié à cette question sur la place de

Paris, nous avons souhaité proposer une première sélection d'indicateurs sur le thème du handicap. Les indicateurs proposés sont, pour beaucoup d'entre eux, utilisés par un fonds pionnier sur le sujet. Il ne s'agit pas de rajouter des indicateurs au nombre important déjà proposés par la CSRD. Il s'agit plutôt d'indicateurs optionnels de valorisation des stratégies d'inclusion des personnes en situation de handicap. ---->

Besoin	Indicateurs pour société cotée	Indicateur pour société ou association solidaire
Identifier une population en difficulté d'accès à l'emploi	Taux de croissance annuelle de l'emploi Association des syndicats à la formulation de la politique	Taux de croissance annuelle de l'emploi Taux d'emploi de personnes handicapées
Mesurer le caractère significatif de la politique menée par rapport au besoin	Stratégie du changement par rapport à l'emploi de personnes handicapées Réfèrent handicap et position dans la hiérarchie Sollicitation du secteur protégé dans les achats	Structure choisie du secteur protégé (entreprise adaptée, ESAT)
Vérifier la cohérence entre le besoin couvert et l'accompagnement fourni	Taux de turnover de personnes handicapées Taux d'emploi de personnes handicapées	Taux de turnover des personnes handicapées Taux d'emploi de personnes handicapées

Cette première sélection d'indicateurs pourra être amendée et complétée par le Groupe de Travail Handicap. En plus des indicateurs proposés, il est fortement recommandé d'utiliser les indicateurs quantitatifs ESRS S1, afin de ne pas laisser l'analyse de l'ensemble dépendre d'une seule donnée. Comme déjà souligné dans ce document, il s'agit bien d'une analyse intégrée et non pas du commentaire sur-interprétatif d'une seule donnée.

4.1.4 Hygiène / Sécurité

Dans cette section, nous cherchons à identifier des stratégies innovantes apportant des « contributions substantielles », au-delà des bonnes pratiques pour réduire les risques d'accident ou de maladie professionnelle des travailleurs.

Nous rappelons également que les taux de fréquence et de gravité des accidents sont encore aujourd'hui très

dépendants des contextes réglementaires nationaux, ce qui conduit certaines entreprises à redéfinir leur propre indicateur sur le sujet. Nous renvoyons les questions les plus critiques d'hygiène sécurité à un DNSH ou un critère technique.

Toutefois les questions d'hygiène sécurité ont profondément changé, avec une baisse des risques d'accident mortel (123 morts au Royaume Uni en 2021) et une prédominance beaucoup plus forte de l'exposition au risque (12000 morts d'insuffisance respiratoire en 2021 au Royaume Uni, liés à l'exposition au plomb, métaux et solvants), sans parler des 1.7 million de personnes qui perçoivent que leur santé est altérée par leurs conditions de travail physiques. (9)

La question de la prévention des risques santé est donc d'une ampleur considérable, même si elle n'a été ici que partiellement traitée. On peut l'illustrer par les deux exemples suivants : aidants, accompagnement des salariés âgés, santé mentale.

Aidants

En 2030, il est estimé que 25% des salariés seront des aidants de parents âgés ou handicapés (10). Comme le rappelle cette même source, le travail non rémunéré des aidants représente une économie substantielle pour la société française. Le maintien dans l'emploi de ces salariés est donc nécessaire. Toutefois, la bonne intégration de ces salariés requiert des transformations profondes des entreprises. En termes de matérialité financière, ces entreprises ne doivent plus chercher leur efficacité dans la seule productivité horaire mais concevoir une mesure de l'efficacité des salariés intégrant d'autres dimensions (créativité, satisfaction clients). C'est donc à la fois un risque (de perte de 25% de son effectif ou risque de perte de productivité en cas de travail trop standardisé) et une opportunité de repenser son organisation et ses processus.

Salariés âgés

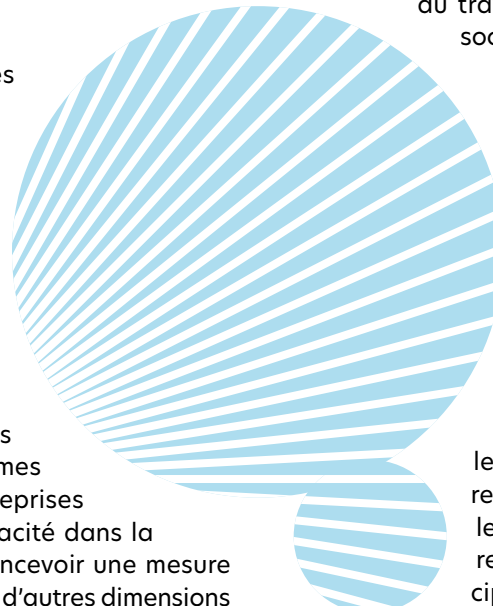
Le taux d'emploi des seniors en France est un des plus bas de l'Union Européenne (11). Toutefois, il ne s'agit pas seulement d'un problème de matérialité financière et de (re)motivation des salariés en leur proposant des entretiens de gestion de (fin de) carrière. C'est aussi un problème de matérialité d'impact. En effet, une maladie professionnelle sur 2 concerne un salarié senior (d'après l'Assurance maladie), 37 % des salariés estiment que leur travail n'est pas tenable jusqu'à l'âge de la retraite (d'après la Dares) (12). Il s'agit d'abord d'adapter les conditions de travail à l'âge des salariés. Le travail de nuit ou en horaires décalés, les situations de travail physiquement exigeantes, le travail sous fortes contraintes de temps, les changements fréquents ou

encore le manque d'autonomie sont connus pour être des caractéristiques du travail pénalisantes pour les salariés seniors. L'organisation du travail peut contribuer à accélérer les phénomènes de vieillissement naturel. Ces enjeux, et notamment leur matérialité d'impact, n'en sont qu'au stade de la prise de conscience au sein des entreprises et a fortiori des investisseurs. Ils n'en sont pas moins essentiels et représenteraient une vraie contribution sociale.

Santé mentale

27 % des travailleurs souffrent de stress, d'anxiété ou de dépression causés ou aggravés par le travail, d'après une étude l'EU-OSHA en 2022 (13). Les risques psychosociaux sont multidimensionnels, les plus préjudiciables à la santé des travailleurs étant les horaires de travail hors normes et l'intensité du travail, mais on peut aussi citer la précarité du travail ou le harcèlement. « Les risques psychosociaux découlent d'une conception, d'une organisation et d'une gestion médiocres du travail, ainsi que d'un mauvais contexte socioprofessionnel, et ils peuvent avoir une incidence psychologique, physique et sociale négative. (13) » Comme l'écrit l'EU OSHA, « la gestion des risques psychosociaux liés au travail n'est pas seulement une obligation morale et un bon investissement pour les employeurs, elle est aussi un impératif juridique défini dans la directive-cadre 89/391/CEE soutenue par les accords-cadres des partenaires sociaux sur le stress lié au travail, le harcèlement et la violence au travail. Les employeurs ont la responsabilité légale de veiller à ce que les risques sur le lieu de travail soient correctement évalués et contrôlés. La participation des travailleurs à ce processus est essentielle pour améliorer et rendre plus efficace l'identification et la gestion des risques. » Comme le reconnaît l'OSHA, c'est un sujet sur lequel les données de mesure sont encore imparfaites, tout comme les éléments sur les stratégies d'entreprises pour résoudre ces problèmes.

Les phénomènes représentés par ces deux exemples concernent potentiellement 40% de l'effectif. Il s'agit de transformations massives. En termes d'analyse, ils se prêtent bien à une analyse BPR et aux stratégies qui en découlent. Toutefois, les exemples de telles analyses et stratégies sont encore rares en entreprise, et a fortiori dans les pratiques d'entreprises cotées. Sur la santé mentale, il avait été noté de nombreux exemples d'initiatives d'entreprises et de reportings afférents au Royaume-Uni, notamment dans une perspective post Covid (14).



4.2 CITOYENS

4.2.1 Protection de la démocratie : accès à une information de qualité

Ce sujet est important car il montre bien la spécificité de la partie prenante « citoyen ». En effet, il met le doigt sur l'objectif de contribution au débat démocratique.

Des textes fondamentaux européens appuient cette nécessité d'un accès à une information de qualité pour préserver la démocratie et les valeurs européennes; citons en particulier le *Digital Services Act* (2022) qui établit des règles pour lutter contre les contenus illicites et la désinformation relayés par les plateformes numériques ou le Règlement européen sur la liberté des médias (2024) qui protège l'indépendance et le plura-

lisme des médias : « Il est essentiel que les destinataires de services de médias sachent avec certitude qui possède et qui se trouve derrière les médias, de manière à pouvoir repérer et comprendre les conflits d'intérêts potentiels. Il s'agit d'une condition indispensable pour se forger un avis éclairé et, dès lors, pour participer activement à la démocratie. Cette transparence est également un outil efficace pour décourager et donc limiter le risque d'ingérence dans l'indépendance éditoriale. »

Plusieurs systèmes de mesure ont été développés et pourraient être utilisés par les investisseurs, parmi lesquels Newsguard et la Journalism Trust Initiative :

- l'une pour les plateformes de diffusion électronique (Newsguard) (15) ---->

Engagements éditoriaux	Transparence
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ne publie pas de contenus faux ou manifestement trompeurs de manière répétée 2. Recueille et présente l'information de façon responsable 3. Dispose de procédures efficaces pour corriger les erreurs 4. Gère de manière responsable la différence entre informations et opinions 5. Évite les titres trompeurs 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Le site indique à qui il appartient et comment il est financé 7. Identifie clairement la publicité 8. Indique qui est responsable des contenus et tous conflits d'intérêt possibles 9. Le site fournit des informations sur les créateurs de contenu

- l'autre plus spécifiquement pour les médias (*Journalism Trust Initiative*). La JTI, élaborée sous l'égide du Comité européen de normalisation (130 experts multipartites consultés), développe son réseau d'auditeurs à l'international avec Bureau Veritas. ---->

SECTION A : identité et transparence	SECTION B : professionnalisme et responsabilité
<ol style="list-style-type: none"> 1. Exigences de base concernant l'identité des médias 2. Charte éditoriale 3. Médias de service public 4. Divulgence du type de propriété 5. Exigences concernant l'identité des propriétaires 6. Divulgence de l'identité de l'équipe de direction et de sa localisation 7. Divulgence des coordonnées de la rédaction 8. Divulgence des sources de revenus et collecte des données 	<ol style="list-style-type: none"> 9. Responsabilité envers les principes du journalisme 10. Exactitude 11. Responsabilité pour le contenu fourni par le grand public 12. Responsabilité concernant les sources 13. Professionnalisme concernant les affiliations 14. Responsabilité (redevabilité) interne 15. Responsabilité externe 16. Professionnalisme au sein du média 17. Formation 18. Publication de l'autoévaluation

Ces deux outils de mesure nous paraissent de nature à évaluer cette qualité d'information, à travers l'exigence d'une certification ou à tout le moins en tant qu'outil d'évaluation de la communication des entreprises concernées : médias, tech, publicité. L'investisseur peut utiliser les résultats de ces méthodes ou bien utiliser ces méthodes pour évaluer lui-même les organisations ou entreprises dans lesquelles il investit.

4.2.2 Justice fiscale

C'est une démarche horizontale, centrée sur un ensemble d'indicateurs. Toutefois, cet ensemble fait encore l'objet

de recherches complémentaires. En effet, une recherche académique récente (17) propose de mesurer le risque d'optimisation fiscale en trois indicateurs :

- *Taux d'impôt effectif* (calcul restreint aux activités maintenues dans le groupe / IFRS)
- *Impôt différé/impôt sur les bénéficiaires* (indicateur de flux, par rapport au compte de résultat)
- *Impôt différé actif/ total du bilan* (indicateur de stock, par rapport au bilan)

Ces trois indicateurs peuvent être calculés systématiquement pour toute entreprise. Dans le cas des entreprises de plus petite taille, on peut remplacer le *Taux d'impôt*

effectif par le *Taux d'impôt réel*. Ces trois variables sont indépendantes et permettent de mesurer l'optimisation fiscale comme un continuum de risque. En revanche, il faut encore attendre pour obtenir des seuils validés scientifiquement.

Afin de travailler sur la justice fiscale, il convient de couvrir la double matérialité du sujet et donc également la matérialité d'impact, il est recommandé de mesurer aussi le risque géographique, concernant les impôts directs et indirects, à travers le Country By Country Reporting.

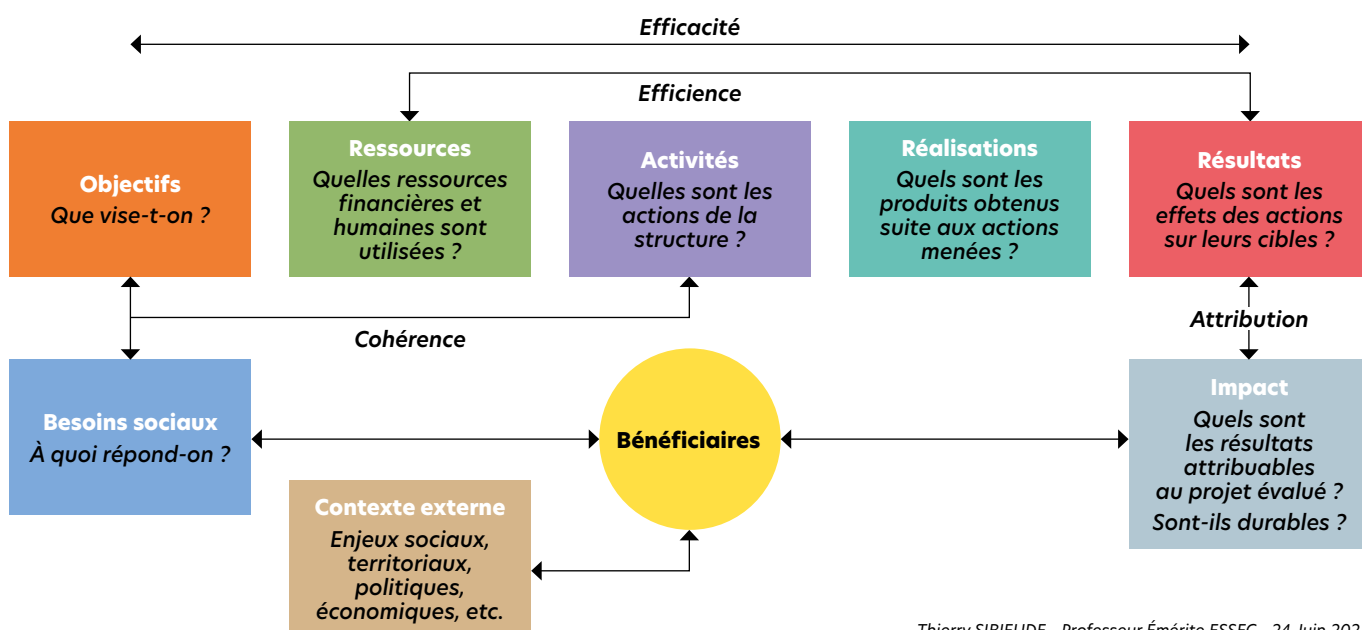
Cette recherche est encore au stade expérimental, mais elle peut contribuer à définir à terme des stratégies de contribution substantielle. Aujourd'hui, les indicateurs tels que celui développé par la SFDR sur le PAI (lutte contre l'évasion fiscale) restent dans une logique binaire ou au mieux de seuil de DNSH.

4.2.3 Développement local

La question du développement local est multiple (insertion de personnes en difficulté, revitalisation de territoires, relocalisation des chaînes d'approvisionnement, etc.). Comme dans le cas de l'insertion de travailleurs, les structures solidaires (et notamment les foncières solidaires) contribuent par définition même de leur activité au développement local.

Face à la diversité de problématiques, les deux méthodes mentionnées, BPR et AAAQ, peuvent être utiles selon les situations. AAAQ peut être particulièrement utile quand on a du mal à identifier une population cible ou quand la cible n'est pas seulement une population, mais un territoire.

Le schéma ci-dessous montre comment capter cette multiplicité de formes, d'objectifs et de cibles : ---->



Dans l'hypothèse où on se concentre sur l'accès au logement, on pourrait se concentrer sur les indicateurs suivants :

- Nombre de personnes non logées ou mal logées (ce macro-indicateur peut être décomposé en de nombreux sous indicateurs pour caractériser la population cible et valider la concentration sur cette sous population : personne sans logis, domiciliation chez un proche, logement insalubre, personne sans emploi, personne à faible revenu ou sans revenu ...)
- Moyens mis en œuvre pour réinsérer cette population (ce macro-indicateur peut être décomposé en de nombreux sous indicateurs : moyens humains mis en œuvre, caractéristiques environnementales des logements, montants des loyers)
- Résultats : reste à charge, reste à vivre, perception du service obtenu et de l'insertion dans le voisinage

4.2.4 Prévention des risques santé pour la population

Il s'agit d'une déclinaison pour le citoyen, c'est à dire pour l'ensemble de la population de pratiques de médecine préventive. On peut penser historiquement aux vaccins. Aujourd'hui, de nombreuses questions médicales pourraient être mieux traitées par la médecine préventive. Sur ces sujets, le contrat à impact social semble particulièrement adapté. Il s'agit d'identifier une question sanitaire pour laquelle :

- Le diagnostic précoce permet des traitements plus efficaces et moins invasifs
- Les coûts des dispositifs médicaux de prévention sont importants de prime abord mais sont largement compensés par l'évitement des dépenses ex post.
- Les impacts en termes de réduction des risques vitaux sont significatifs.

De nombreux exemples théoriques pourraient être évoqués et analysés (diagnostic précoce des accidents vasculaires cérébraux par exemple ou bien réinsertion des prisonniers). En période de contrainte budgétaire pour un pays comme la France, ce pré-financement des investisseurs pourrait à la fois réduire la contrainte budgétaire et améliorer l'efficacité de la dépense, comme l'ont fait les financements privés des Objectifs du Millénaire. Par exemple, le contrat à impact social fonctionne de la façon suivante. Les investisseurs préfinancent une initiative sociale innovante permettant d'obtenir un impact social à long terme. L'organisme solidaire utilise

ce financement pour atteindre les résultats prévus et les impacts escomptés. Après vérification par un expert indépendant, la puissance publique rembourse les investisseurs. La puissance publique constate que cette initiative lui a permis d'éviter des dépenses futures. Mais il faut, avant tout, mettre en place ces outils et à utiliser le levier de la finance pour obtenir des résultats tangibles. C'est bien l'ambition que porte un engagement d'investisseurs.



4.3 UTILISATEURS

En écho aux sujets traités pour les autres parties prenantes, les sujets suivants ont fait l'objet d'une démarche d'analyse spécifique.

4.3.1 Disponibilité de biens et services essentiels : exemple de l'éducation

On rappelle que l'indice multidimensionnel de pauvreté définit un certain nombre de biens et service dont l'accès est essentiel pour sortir de la pauvreté. Dix indicateurs sont en effet rassemblés en trois dimensions : la nutrition et la mortalité infantile pour la santé ; les années de scolarité et les enfants inscrits pour l'éducation ; l'électricité, l'eau, les toilettes, les combustibles de cuisine, la nature du sol et l'accès à des ressources bancaires ou assurantielles pour le niveau de vie.

Si on applique le modèle BPR à la question de l'éducation, on développe alors une démarche horizontale complémentaire. Pour les exemples étudiés tant dans le *private equity* que dans le solidaire, trois macro-indicateurs ont été identifiés :

- **Périmètre** : qui permet de mesurer l'ampleur de la population couverte, mais aussi le territoire et la géographie, notamment par la population ciblée, et en conséquence le chiffre d'affaires engendré
- **Inclusion** : qui mesure plus spécifiquement l'accessibilité supplémentaire permise par le service ou la solution technique ou technologique proposée
- **Résultat** : qui mesure l'adéquation entre le service fourni et le besoin réel de la population

Concernant les sociétés cotées, on pourrait analyser les initiatives de formation du grand public proposées par les entreprises (digital pour le secteur digital et numérique, mais aussi et pour d'autres secteurs toute formation de sensibilisation : environnement, sciences, culture, santé).

4.3.2 Politique d'abordabilité des produits et services

Cette question a été identifiée par les travaux précurseurs de CK Prahalad et S Hart en 2004 sur le *Bottom of the Pyramid*. Les deux objectifs-clés des stratégies *Bottom Of the Pyramid* (BOP) sont :

- Rendre accessible à des personnes pauvres ou de revenu intermédiaire des produits de première nécessité
- Innover quant aux modes de distribution pour ne pas renforcer les inégalités d'accès entre classes sociales

Ces deux objectifs correspondent pleinement à l'objectif de l'utilisateur final. Au-delà de la mise en place de cadrages macro-économiques comme les ODD ou l'Indice Multi-dimensionnel de Pauvreté dans les années 2010-2020, le concept de BOP et la stratégie managériale qu'elle inspire, est bien intéressant pour fixer un objectif de performance de long terme par rapport à l'utilisateur final de produits et services de première nécessité.

Quel que soit le secteur d'activité et quelle que soit la classe d'actifs, on peut mettre en place une analyse BPR, ou AAAQ dans le *private equity*, comme illustré dans les sections c (obligations sociales) et d (analyse de sociétés isolées). On peut aussi analyser de manière systématique et comparable les sociétés cotées, comme cela est expliqué dans les paragraphes suivants.

Au-delà des stratégies développées par les entreprises, de nombreux systèmes de collecte de données sectorielles, très pertinents et fondés sur une expertise sectorielle très avancée, ont été mis en place, comme le *Access to Nutrition Index* (18) ou *Access to Medicine Index* (19). Toutefois ces systèmes de collecte de données sont construits sur une base de transparence et ne permettent pas d'être reproduits pour des entreprises de plus petite taille. Dans le cas du *Access to Nutrition Index*, l'approche de transparence est augmentée d'une approche *policy / process*.

L'approche suivante, issue des travaux de Marielle Payaud (20), nous paraît plus pertinente pour saisir la spécificité des stratégies BOP. Elle est assez proche de la méthode AAAQ. ---->

Critères	Éléments à prendre en compte
Abordable	Prix, emballage
Accessible	Proximité géographique
Adaptable	Pouvant intégrer les besoins du consommateurs (problèmes de santé, manque d'accès à l'eau ou l'électricité, canaux de distribution spécifiques)
Apprenant	Incluant une éducation du consommateur
Augmentant	Contribuant à une croissance et des emplois locaux

Les deux exemples suivants d'application montrent que l'on peut utiliser des méthodes d'analyse approfondie sur les sociétés cotées, y compris sur les grandes sociétés cotées, car des systèmes de collecte de données spécifiques ont déjà rassemblé une masse importante d'informations qu'il convient de retraiter.

MÉDICAMENTS

En s'appuyant sur la qualité des données fournies par le Access to Medecine Index, nous proposons la restructuration suivante des informations. ---->

Critères	Éléments à prendre en compte	Critères ATMI
Abordable	Prix, emballage	Pricing and non pricing access strategies
Accessible	Proximité géographique	Product delivery registration Pipeline analysis
Adaptable	Pouvant intégrer les besoins du consommateurs	Access planning
Apprenant	Incluant une éducation du consommateur	Licensing information
Augmentant	Contribuant à une croissance et des emplois locaux	Inclusive business models Supply, quality and manufacturing

Cette structuration nous conduit à des résultats agrégés différents de ceux du ATMI. Nous avons par ailleurs pu tester avec succès ce canevas d'analyse sur une société de taille moyenne.

Pour approfondir le traitement des sociétés cotées dans ce secteur, le traitement des données publiques sur le service médical rendu et son amélioration apporte des

premiers éléments de réponse, qui peuvent être complétés par les populations cibles des traitements proposés.

ALIMENTATION

En s'appuyant sur la qualité des données fournies par le Access to Medecine Index, nous proposons la restructuration suivante des informations. ---->

Critères	Éléments à prendre en compte	Critères ATNI
Abordable	Prix, emballage	Affordability & Labelling
Accessible	Proximité géographique	Accessibility
Adaptable	Pouvant intégrer les besoins du consommateurs	Product formulation
Apprenant	Incluant une éducation du consommateur	Marketing - Engagement (education)
Augmentant	Contribuant à une croissance et des emplois locaux	Engagement (local production)

LOGEMENT

La question du logement a donné lieu à une démarche horizontale complémentaire. Les exemples convaincants dans le solidaire et moins convaincants de certaines social bonds nous incitent à proposer les mêmes macro-indicateurs que ceux identifiés dans l'éducation :

- Périmètre : qui permet de mesurer l'ampleur de la population couverte (nombre de personnes accompagnées, plutôt que nombre de m² ou de logements construits)
- Insertion: qui mesure plus spécifiquement l'accessibilité supplémentaire permise par le service ou la

solution technique ou technologique proposée (avec en France, l'insistance sur la situation sociale des personnes aidées)

- Résultat : qui mesure l'adéquation entre le service fourni et le besoin réel de la population (avec en France la politique de tarification et de sociabilisation et en Allemagne ou aux Pays-Bas, la mise en avant des politiques coopératives de gestion des logements et de partage éventuel des services collectifs)

Les indicateurs de besoin social ou de résultat peuvent varier selon le projet financé. Par exemple, l'analyse critique de social bonds sur le thème de logement social en Allemagne ou aux Pays Bas met en avant les indicateurs sur la cohésion sociale et la gouvernance coopérative de ces structures. Autre exemple, l'analyse du reporting des foncières solidaires en France permet à la fois de vérifier le caractère défavorisé de la population ciblée mais aussi les indicateurs de bien-vivre pour les locataires (tant en perception que dans le reste à vivre que ce logement leur permet d'atteindre).

Par ailleurs, cette question du logement nous amène à envisager un travail plus large sur la capacité des entreprises plutôt cotées à mettre en place des solutions d'accessibilité aux différents éléments du niveau dans l'indice multi-dimensionnel de pauvreté : électricité, eau potable, toilettes et assainissement, combustibles et accessoires de cuisine, logement décent, services financiers d'acquisition et de protection des biens. Toutefois, dans ces secteurs, il s'agit d'indicateurs complémentaires d'identification de stratégies remarquables.

4.3.3 Politique d'accessibilité des produits et services

Dans cette sous-section, il est question d'accessibilité (liée au produit ou service), plutôt qu'à l'abordabilité (liée plutôt au prix). On a vu dans la sous-section précédente que les enjeux pouvaient être imbriqués. Pour des besoins de congruence, nous avons souhaité présenter spécifiquement ici les questions d'accessibilité. Les premiers exemples sont liés aux questions d'habitat. On pourrait insérer ici les politiques d'accessibilité pour les personnes vulnérables (handicapés, minorités).

Dans les secteurs connexes du logement, en utilisant une approche BPR, nous avons pu analyser le cas concluant de Schneider Electric, qui vise en 2025 à 50 millions d'individus non couverts, et 100 millions en 2030, d'accéder à l'électricité (sur 700 millions d'êtres humains n'y ayant pas accès). En revanche, Saint Gobain et Sika n'ont pas su développer de solutions pérennes et à l'échelle dans les techniques et systèmes de logement décent.

Dans le secteur de l'accès à l'eau, la solution Puribag de Procter & Gamble permet de produire de l'eau à partir d'une eau saumâtre ou boueuse. Elle est particulièrement adaptée pour les 700 millions d'êtres humains n'ayant pas accès à l'eau et pour qui la construction de réseaux serait inadaptée (nomadisme, pauvreté). Malgré ses possibi-

lités techniques, Puribag n'atteint pas les personnes qui en ont le plus besoin. En effet, au-delà des partenariats avec les organisations humanitaires, nécessaires mais limités aux situations d'urgence, les exemples présentés par Procter & Gamble concernent des personnes dont les réseaux d'eau (en bordure de grande ville par exemple) dysfonctionnent et qui utilisent Puribag comme un substitut ou un complément. Enfin, son déploiement n'est pas à la hauteur de l'enjeu. Dix ans après son lancement, on n'en est encore qu'à 30 000 personnes touchées par an.

Au-delà de cet exemple, dans ce secteur, la disponibilité de l'information est bien moins importante. Toutefois, l'utilisation du canevas permet de classer et hiérarchiser l'information. Il faut ajouter que le secteur s'est considérablement fragmenté. La gestion des fuites par exemple requiert une expertise de gestion de la pression, de détection des fuites, de réparation des fuites et d'entretien des réseaux d'infrastructures. Pour être exhaustif, un tel questionnement doit être adressé à l'ensemble des acteurs du secteur, et notamment à toutes les sociétés d'ingénierie ou d'industries mécaniques ou hydrauliques qui font considérablement évoluer les contours du secteur. En effet, alors que les acteurs de la gestion de l'eau communiquent sur des contrats dont certaines annexes requièrent de prendre en compte une offre pour les populations défavorisées, les acteurs externes (fabricants de pompes, gestion électrique du système, produits chimiques de traitement) développent des offres spécifiques et apportant des réponses concrètes et complètes à un questionnement BPR.

Dans le secteur de l'assurance, la disponibilité de l'information est bien moins importante. Toutefois, l'utilisation du canevas permet de classer et hiérarchiser l'information. Cette question est tout à fait pertinente, car en Europe et aux Etats Unis, les clients sont vieillissants et, pour certains, menacés par le changement climatique. Une ouverture vers des clientèles moins aisées et plus jeunes dans les pays émergents est donc une nécessité stratégique. Mais ces nouveaux marchés sont aussi transformationnels car ils imposent de prendre en compte les nouveaux besoins sociaux de ces populations. Par exemple, dans la micro-assurance, Allianz a développé une base de clientèle en Inde et en Afrique de l'Est, bien plus nombreuse que sa base de clientèle européenne, même si elle est moins rémunératrice.

4.3.4 Qualité et sécurité : exemple de la santé

Cet exemple montre que la question de la qualité du service pour le consommateur ou l'utilisateur dépasse largement les mesures usuelles. Il montre en fait dans quelles conditions, à vérifier préalablement, ces mesures de qualité peuvent être utilisées. D'abord, on peut rappeler le canevas de base du secteur de la santé. Pour les exemples étudiés tant dans le *private equity* que dans le solidaire, trois macro-indicateurs ont été identifiés :

- Périmètre : qui permet de mesurer l'ampleur de la population couverte, notamment par le chiffre d'affaires engendré

- Inclusion : qui mesure plus spécifiquement l'accessibilité supplémentaire (personnes âgées, zones rurales) permise par le service ou la solution technique ou technologique proposée (service médical rendu du médicament, service médical ou de bien être apporté)
- Résultat : qui mesure l'adéquation entre le service fourni et le besoin réel de la population (gain de temps ou de coût du service médical)

Toutefois, l'exemple issu de la finance solidaire a permis d'aller plus loin dans la compréhension du risque de prévention. Il ne s'agit plus là de montrer un avantage coût, lié à la matérialité financière, mais aussi de montrer la profondeur, la subtilité, et l'humanité dont doit faire

preuve une organisation pour atteindre une matérialité d'impact. Cela permet aussi de montrer que l'analyse détaillée des ESRS applicables et des questionnaires de la Haute Autorité de Santé permettent une véritable prévention des risques santé, notamment par la mise en œuvre d'un scénario complet de production de soin ou d'accompagnement du bien-être.

Le tableau suivant montre comment la norme ESRS S4 peut être dans ce secteur facilement utilisée comme un outil de valorisation de réponses déjà fournies à la Haute Autorité de Santé (référentiel d'évaluation 2022 : 139 critères standards, 18 critères impératifs). Trois éléments paraissent particulièrement importants : le respect des personnes humaines, le traitement des réclamations et la gestion du risque médicamenteux. →

Rubrique ESRS	Rubriques référentiel HAS (ex.)
DR S4-1 : Politiques relatives aux consommateurs et aux utilisateurs finaux.	3.10 L'ESSMS définit et déploie sa démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques.
	1.3 La personne accompagnée est associée à la révision des règles de vie collective ou des modalités de fonctionnement du service.
	2.2 Les professionnels favorisent l'exercice des droits fondamentaux et des libertés individuelles de la personne accompagnée.
DR S4-2 : Processus d'engagement avec les consommateurs et les utilisateurs finaux concernant les impacts.	1.5 La personne accompagnée est actrice des instances collectives ou de toutes autres formes de participation. Sa participation effective est favorisée.
	2.3 Les professionnels favorisent la participation sociale de la personne accompagnée.
	3.4 L'ESSMS co-construit sa stratégie d'accompagnement et son inscription dans le territoire, dans une approche inclusive.
DR S4-3 : Processus pour remédier aux impacts négatifs et les canaux permettant aux consommateurs et aux utilisateurs finaux de faire part de leurs préoccupations.	3.12 L'ESSMS assure le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations.
	3.13 L'ESSMS assure le recueil et le traitement des événements indésirables.
	1.1 La personne accompagnée s'exprime sur la bien-traitance.
	1.2 La personne accompagnée est informée de ses droits de façon claire et adaptée. Sa compréhension est recherchée et favorisée.
DR S4-4 : Mesures à prendre en cas d'impacts matériels sur les consommateurs et utilisateurs finaux, et approches de la gestion des risques matériels et de la recherche d'opportunités matérielles liées aux consommateurs et aux utilisateurs finaux, ainsi que l'efficacité de ces actions.	3.6 L'ESSMS définit et déploie sa stratégie de gestion du risque médicamenteux.
	3.11 L'ESSMS définit et déploie son plan de prévention des risques de maltraitance et de violence.
	3.14 L'ESSMS est doté d'un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité.
	3.15 L'ESSMS s'inscrit dans une dynamique d'innovation et d'évolution sociétale.

Le cadre d'analyse du référentiel est plus proche de l'accomplissement bénevoles, ou de l'œuvre sociale que d'une performance managériale. Il rappelle également que la mesure de la satisfaction clients n'est qu'un mirage managérial s'il ne repose pas sur des bases solides d'organisation.

Dans ce cadre d'analyse, la notion de qualité est un élément clé de l'impact social et ne saurait être confondue avec la seule satisfaction client. En effet, elle inclut préalablement de nombreux critères impératifs. Ainsi le critère impératif du ratio effectif/personnes

suivies, mais aussi le traitement des réclamations comme préalable à la mesure de la satisfaction clients, sont deux éléments de renforcement du référentiel.

Cette rigueur et cette exhaustivité d'analyse permet de traiter la question de la prévention du risque santé (ici, le risque médicamenteux) pour les utilisateurs. Cet ensemble d'indicateurs cohérent montre que le sujet ne se réduit pas une question technique complémentaire. Il s'agit plutôt d'une mise en perspective de données opérationnelles et réglementaires existantes, qui pourraient être utiles à l'investisseur.

Références

1. PNUD : Rapport sur le développement humain, 2010
2. PNUD : Rapport sur le développement humain, 2021
3. Krueger, Alan (12 January 2012). "The Rise and Consequences of Inequality in the United States", Center for American Progress
4. ESMA : Guidelines on fund naming, https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/2024-08/ESMA34-1592494965-657_Guidelines_on_funds_names_using_ESG_or_sustainability_related_terms.pdf
5. Source sur AAAQ : https://www.humanrights.dk/files/media/migrated/aaaq-srhr_issue_paper_dihhr_june_2017_french.pdf
6. Source sur accord syndical mondial : <https://www.industrialunion.org/global-framework-agreements>
7. Global Deal Project : <https://www.theglobaldeal.com/>
8. Fondation de Dublin - Eurofound : <https://www.eurofound.europa.eu/en/home>
9. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/sectors-and-occupations>
10. https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/france-info-seniors/en-2030-un-actif-sur- quatre-sera-aidant_6093885.html
11. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/b5f50ada73c0fb6f18b3f657697b23ac/Dares_DR_%20travail_seniors_2022.pdf
12. <https://www.anact.fr/travail-des-seniors-points-cles-et-ressources-decouvrir>
13. <https://osha.europa.eu/fr/themes/psychosocial-risks-and-mental-health#:~:text=Le%20pouls%20de%20la%20SST%2C%20une%20enqu%C3%AAte%20men%C3%A9e%20par%20l,ou%20aggrav%C3%A9s%20par%20le%20travail.>
14. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4537204
15. <https://www.newsguardtech.com/fr/notations/processus-de-notation-et-criteres/>
16. <https://www.journalismtrustinitiative.org/>
17. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4557277
18. <https://accesstonutrition.org/index/global-access-to-nutrition-index/>
19. https://accesstomedicinefoundation.org/media-library/231010_2024_index_methodology_final1696932306.pdf
20. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/joe.21533>

Annexes méthodologiques

Ces annexes sont composées de trois documents complémentaires. L'annexe 1 est le compte rendu d'une des séances de travail, consacrée à la mesure de l'impact social. L'annexe 2 est un cadrage géographique par

rapport aux conventions cadres de l'OIT, qui rappelle les pays ayant signé les différentes conventions au 1^{er} juillet 2024. L'annexe 3 est une brève synthèse de nos travaux sur la satisfaction des salariés.

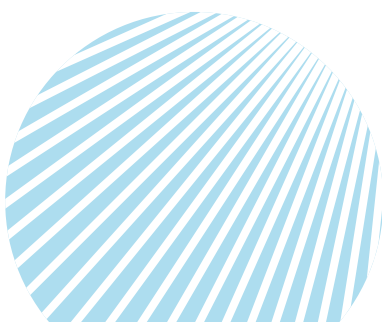
Annexe 1 : Principes et méthodes de base de l'analyse d'impact social

Cette annexe reprend les principaux enseignements d'une masterclass de Thierry Sibieude, Président du FAIR mais intervenant comme professeur émérite sur l'innovation sociale à l'ESSEC et expert de la question de l'impact social, de son évaluation et de sa mesure. L'objectif n'est pas seulement un apport méthodologique, mais aussi un ensemble de recommandations sur la bonne intégration du citoyen dans la démarche d'analyse sociale d'un investisseur.

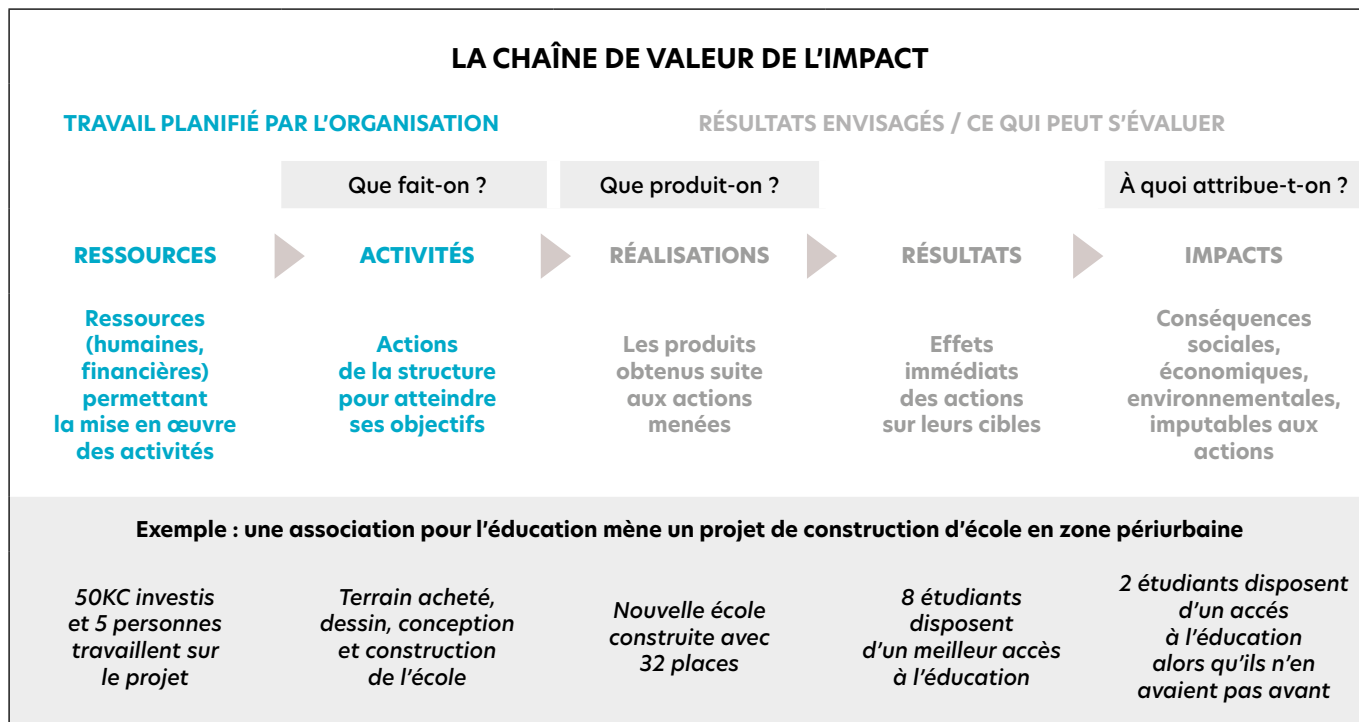
Présentation

La présentation a d'abord rappelé qu'il existe plusieurs définitions de l'impact social. Celui-ci peut être considéré comme :

- **L'ensemble des effets d'une intervention, qu'ils soient attendus ou non.** C'est la prise en compte des effets escomptés, voulus, définis dans le cadre de l'intervention et des effets non voulus, non prévus, qu'ils soient positifs ou négatifs
- **Un effet à long terme dans la chaîne de résultats.** C'est l'impact est le dernier maillon de la chaîne de valeur, la conséquence d'un processus mis en œuvre dans le cadre d'une intervention. Cette vision hiérarchisée de l'impact est retranscrite dans la chaîne de valeur de l'impact. →



LA CHAÎNE DE VALEUR DE L'IMPACT



Source : Avise d'après « Un guide pratique pour la mesure et la gestion de l'impact », EVPA, 2015



Cette complexité conduit à une certaine retenue dans l'évaluation des conséquences et des recherches de causalité, comme le montre le schéma ci-contre.

Dès lors, il convient d'en tirer deux conséquences clés pour toute démarche d'analyse d'impact sociale :

- Il est préférable de s'en tenir à l'évaluation (action de déterminer la valeur de quelque chose, *selon le Larousse*) plutôt qu'à la mesure (évaluation d'une grandeur d'après son rapport avec une grandeur de même espèce, prise comme unité et comme référence, *selon le Larousse*).
- Il faut réfléchir à la finalité recherchée de l'analyse (en anglais, la question se pose ainsi : « prove or improve »). Etant données les limites méthodologiques de l'analyse, il est préférable de chercher l'amélioration continue du processus au-delà de la seule preuve.

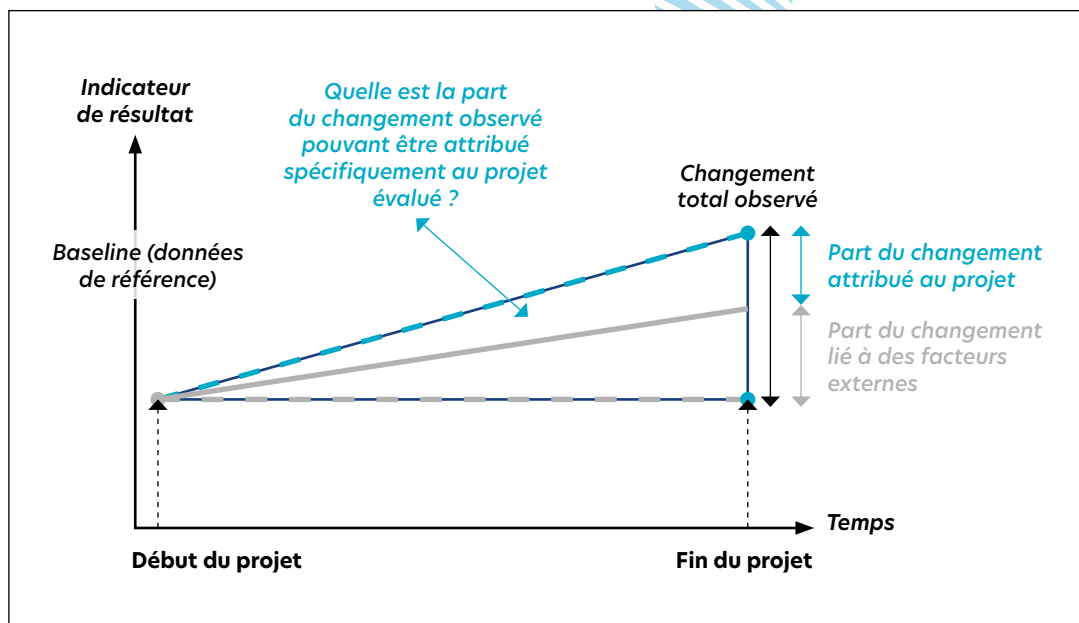
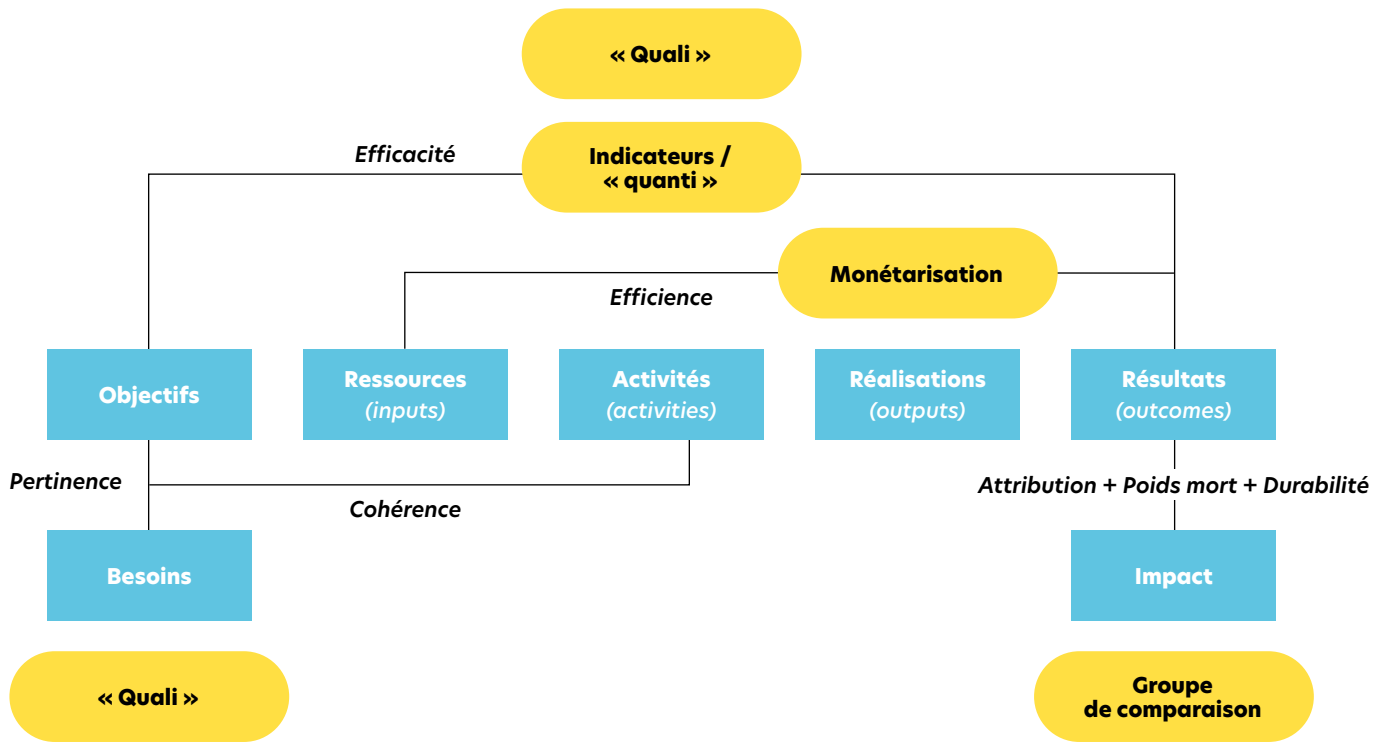


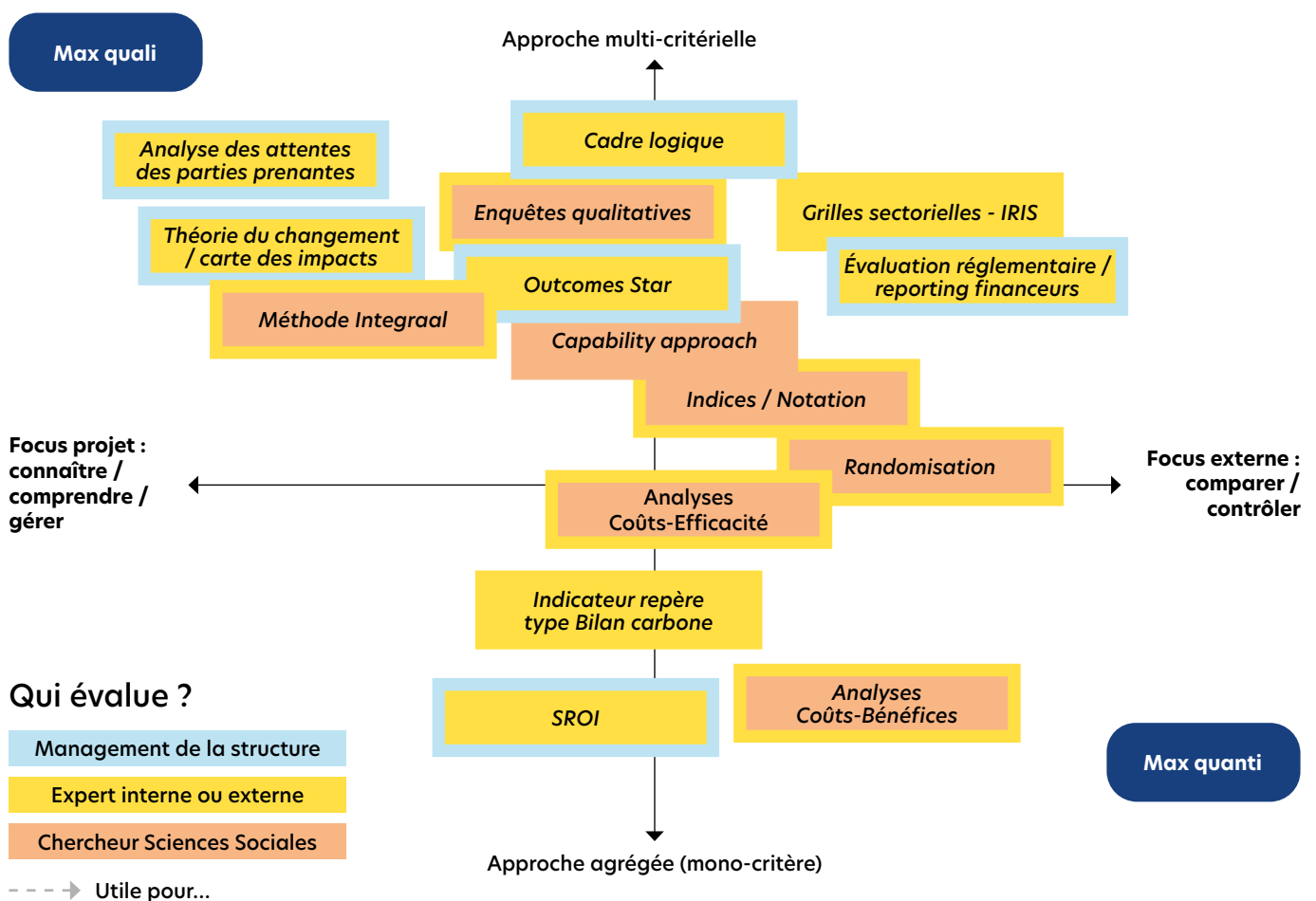
Figure : Part du changement attribué au projet évalué - Source : Labo E&MISE ESSEC

Le schéma montre les multiples questions (objectifs, analyse des besoins, population bénéficiaire, résultats) et les multiples dimensions d'analyse (efficacité, efficience, pertinence, cohérence ...).

On rappelle enfin que les méthodes peuvent être qualitatives (principalement entretien individuel), quantitatives (indicateurs de mesure, données secondaires), ou par monétarisation. Le choix de la méthode des questions et des dimensions de l'analyse en dépend, comme le montre le schéma suivant. ---->



Le choix de la méthode dépend également du portage : direction de l'entreprise, expert interne ou externe, ou bien encore chercheur-observateur en sciences sociales. ---->



Sur la méthode monétaire, nous tenons à en préciser les différentes options, qui rappellent le caractère imparfaitement objectif d'une telle démarche, malgré son aspect quantitatif : ---->

Les revenus additionnels réels ou estimés	Hausse du pouvoir d'achat Impôts ou taxes générés...
Les coûts épargnés ou réalloués réels ou estimés	Baisse RSA / indemnités chômage Coût de suivi par Pôle Emploi...
Le prix des biens ou services équivalents	Prix de formations ou du coaching, Prix de sorties au cinéma, au resto...
La valeur exprimée par les bénéficiaires	cf. Value Game

Les avantages et inconvénients des différentes méthodes sont présentées dans le tableau ci-dessous. ---->

	QUALI	QUANTI	MONÉTAIRE
Objectif	Comprendre, connaître améliorer, mettre à plat	Mesurer, estimer, évaluer, décrire, quantifier	Comprendre la relation entre des contributions (coût, investissement) et des impacts
Type de questions	√ Comment ? √ Pourquoi ?		
Méthodologie	Focus sur motivation, freins, processus de décision, attente √ Entretiens individuels √ Réunion de groupe √ Observation	Focus sur comportements, faits, opinions, préférence, perception, attentes √ Questionnaire avant/après √ Questionnaire ex-post √ Questionnaire avec groupe de comparaison	Focus sur la valeur accordée en € √ Carte des impacts √ Analyse coût/efficacité √ Analyse coût/bénéfice √ Ratio SROI (valeur des impacts/somme des contributions)
FCS	Animateur Guide d'entretien Traitement de l'information intensif en profondeur Pertinence et pragmatisme	Constitution de l'échantillon selon le degré de représentativité recherché Rigueur du questionnaire Traitement synthétique des résultats	Implication des parties prenantes Comprendre ce qui change et se concentrer sur ce qui compte Être transparent sur ses hypothèses Valoriser avec bon sens
Atouts	Matière riche et investigation large Compréhension fine Utilité pour construire sa Théorie du changement (TOC) Flexibilité d'usage : exploratoire, central ou complémentaire Organisation simple	Force des indicateurs chiffrés (not. pour la communication) Inférence des conclusions	Une lecture homogène pour rendre compte d'une situation complexe Adoption d'une mentalité Investissements (vs coûts) Appui sur un réseau international
Limites	Effet de loupe Attention à l'extrapolation	Pas d'explication du Pourquoi Ne pas surévaluer la fiabilité Coût variable selon taille de l'échantillon et mode de collecte	Attention à la surévaluation financière et au mauvais usage des résultats Complexité relative et coût associé

Pour le financeur, l'analyse de l'impact social est un outil d'arbitrage, de suivi des projets et de dialogue avec les porteurs de projet qui a pour objectif de :

- Développer un outil efficace pour **suivre dans la durée** l'atteinte des objectifs définis à la suite d'un financement ;

- Créer un outil de reporting d'impact pour **rendre des comptes** de manière transparente aux acteurs impliqués dans la démarche ;
- S'impliquer plus fortement auprès des structures financées afin de les aider dans la **consolidation ou la pérennisation de leur modèle économique** et dans leur stratégie de développement.

Conclusion

En conclusion, et après mûre réflexion, cette master-class doit attirer notre attention sur trois points clés. La démarche d'évaluation de la performance sociale que portent ces groupes de travail doit :

- intégrer cette analyse des besoins sociaux des populations, et notamment des populations vulnérables, pour être sûre que l'objectif est atteint en termes de résultat perçu, voire en termes de matérialité d'impact.
- intégrer sa dimension d'amélioration continue auprès des entreprises et ne pas être une simple démarche

de vérification de conformité, mais doit aussi associer l'entreprise ou l'organisation financée.

- associer les parties prenantes autour de l'entreprise/organisation financée, et donc associer les citoyens.

Le groupe est bien conscient que les indicateurs préconisés, notamment ceux concernant les utilisateurs, sont spécifiques à chaque thématique, voire à chaque entreprise. Ils demandent donc un travail d'analyse extra-financière, qui demande de comprendre les besoins sociaux et les conséquences économiques de leur satisfaction. Cette démarche heuristique est caractéristique du métier d'analyste extra-financier.

Annexe 2 : Liste des pays n'ayant pas signé ou ratifié une des 8 conventions cadres de l'OIT sur les 4 sujets clés (liberté syndicale, lutte contre le travail forcé, lutte contre le travail des enfants, hygiène-sécurité)

PAYS	Liberté syndicale	Négociation collective	Travail forcé	Formes transitoires de travail forcé	Abolition du Travail forcé	Égalité de rémunération	Autres discriminations	Travail des enfants : âge minimum	Pires formes de travail des enfants	Sécurité et santé des travailleurs	Promotion de la sécurité et santé au travail
Référence	C087	C098	C029	C029	C105	C100	C111	C138	C182	C155	C187
Total : 187	158	168	181	59	178	174	175	176	187	81	66
Afghanistan					1963	1969	1969	2010	2010		
Afrique du Sud	1996	1996	1997		1997	2000	1997	2000	2000	2003	
Albanie	1957	1957	1957		1997	1957	1997	1998	2001	2004	2014
Algérie	1962	1962	1962		1969	1962	1969	1984	2001	2006	
Allemagne	1957	1956	1956	2019	1959	1956	1961	1976	2002		2010
Angola	2001	1976	1976		1976	1976	1976	2001	2001		
Antigua-et-Barbuda	1983	1983	1983	2021	1983	2003	1983	1983	2002	2002	2021
Arabie saoudite			1978	2021	1978	1978	1978	2014	2001		2024
Argentine	1960	1956	1950	2016	1960	1956	1968	1996	2001	2014	2014
Arménie	2006	2003	2004		2004	1994	1994	2006	2006		
Australie	1973	1973	1932	2022	1960	1974	1973	2023	2006	2004	
Autriche	1950	1951	1960	2019	1958	1953	1973	2000	2001		2011
Azerbaïdjan	1992	1992	1992		2000	1992	1992	1992	2004	2023	
Bahamas	2001	1976	1976		1976	2001	2001	2001	2001		
Bahreïn			1981		1998		2000	2012	2001	2009	
Bangladesh	1972	1972	1972	2022	1972	1998	1972	2022	2001		
Barbade	1967	1967	1967		1967	1974	1974	2000	2000		
Béla rus	1956	1956	1956		1995	1956	1961	1979	2000	2000	
Belgique	1951	1953	1944	2019	1961	1952	1977	1988	2002	2011	2018
Belize	1983	1983	1983		1983	1999	1999	2000	2000	1999	
Bénin	1960	1968	1960		1961	1968	1961	2001	2001		
Bolivie (État plurinational de)	1965	1973	2005		1990	1973	1977	1997	2003		
Bosnie-Herzégovine	1993	1993	1993	2018	2000	1993	1993	1993	2001	1993	2010
Botswana	1997	1997	1997		1997	1997	1997	1997	2000		
Brésil		1952	1957		1965	1957	1965	2001	2000	1992	
Brunéi Darussalam			2023					2011	2008		2024
Bulgarie	1959	1959	1932		1999	1955	1960	1980	2000	2024	2024
Burkina Faso	1960	1962	1960		1997	1969	1962	1999	2001		2016
Burundi	1993	1997	1963		1963	1993	1993	2000	2002		
Cabo Verde	1999	1979	1979		1979	1979	1979	2011	2001	2000	
Cambodge	1999	1999	1969		1999	1999	1999	1999	2006		
Cameroun	1960	1962	1960		1962	1970	1988	2001	2002	2021	
Canada	1972	2017	2011	2019	1959	1972	1964	2016	2000		2011
Chili	1999	1999	1933	2021	1999	1971	1971	1999	2000		2011
Chine			2022		2022	1990	2006	1999	2002	2007	
Chypre	1966	1966	1960	2017	1960	1987	1968	1997	2000	1989	2009
Colombie	1976	1976	1969		1963	1963	1969	2001	2005		
Comores	1978	1978	1978	2021	1978	1978	2004	2004	2004		
Congo	1960	1999	1960		1999	1999	1999	1999	2002	2023	
Costa Rica	1960	1960	1960	2020	1959	1960	1962	1976	2001		
Côte d'Ivoire	1960	1961	1960	2019	1961	1961	1961	2003	2003	2016	2016

PAYS	Liberté syndicale	Négo-ciation collective	Travail forcé	Formes transi-toires de travail forcé	Abolition du Travail forcé	Égalité de rému-nération	Autres discrimi-nations	Travail des enfants : âge minimum	Pires formes de travail des enfants	Sécurité et santé des travail-leurs	Promotion de la sécurité et santé au travail
Référence	C087	C098	C029	C029	C105	C100	C111	C138	C182	C155	C187
Total : 187	158	168	181	59	178	174	175	176	187	81	66
Croatie	1991	1991	1991		1997	1991	1991	1991	2001	1991	
Cuba	1952	1952	1953		1958	1954	1965	1975	2015	1982	2008
Danemark	1951	1955	1932	2017	1958	1960	1960	1997	2000	1995	2009
Djibouti	1978	1978	1978	2018	1978	1978	2005	2005	2005		
Dominique	1983	1983	1983		1983	1983	1983	1983	2001		
Égypte	1957	1954	1955		1958	1960	1960	1999	2002		
El Salvador	2006	2006	1995		1958	2000	1995	1996	2000	2000	
Émirats arabes unis			1982		1997	1997	2001	1998	2001		
Équateur	1967	1959	1954		1962	1957	1962	2000	2000		
Érythrée	2000	2000	2000		2000	2000	2000	2000	2019		
Espagne	1977	1977	1932	2017	1967	1967	1967	1977	2001	1985	2009
Estonie	1994	1994	1996	2016	1996	1996	2005	2007	2001		
Eswatini	1978	1978	1978		1979	1981	1981	2002	2002		
États-Unis d'Amérique					1991			1999			
Éthiopie	1963	1963	2003		1999	1999	1966	1999	2003	1991	
Fédération de Russie	1956	1956	1956	2019	1998	1956	1961	1979	2003	1998	2011
Fidji	2002	1974	1974		1974	2002	2002	2003	2002	2008	
Finlande	1950	1951	1936	2017	1960	1963	1970	1976	2000	1985	2008
France	1951	1951	1937	2016	1969	1953	1981	1990	2001		2014
Gabon	1960	1961	1960		1961	1961	1961	2010	2001	2015	
Gambie	2000	2000	2000		2000	2000	2000	2000	2001		
Géorgie	1999	1993	1993		1996	1993	1993	1996	2002		
Ghana	1965	1959	1957		1958	1968	1961	2011	2000		
Grèce	1962	1962	1952		1962	1975	1984	1986	2001		2021
Grenade	1994	1979	1979		1979	1994	2003	2003	2003	2012	
Guatemala	1952	1952	1989		1959	1961	1960	1990	2001		
Guinée	1959	1959	1959		1961	1967	1960	2003	2003		2017
Guinée - Bissau	2023	1977	1977		1977	1977	1977	2009	2008		
Guinée équatoriale	2001	2001	2001		2001	1985	2001	1985	2001		
Guyana	1967	1966	1966		1966	1975	1975	1998	2001	2012	
Haïti	1979	1957	1958		1958	1958	1976	2009	2007		
Honduras	1956	1956	1957		1958	1956	1960	1980	2001		
Hongrie	1957	1957	1956		1994	1956	1961	1998	2000	1994	
Îles Cook			2015		2015				2018		
Îles Marshall									2019		
Îles Salomon	2012	2012	1985		2012	2012	2012	2013	2012		
Inde			1954		2000	1958	1960	2017	2017		
Indonésie	1998	1957	1950		1999	1958	1999	1999	2000		2015
Iran (République islamique d')			1957		1959	1972	1964		2002	2023	
Iraq	2018	1962	1962		1959	1963	1959	1985	2001		2015
Irlande	1955	1955	1931	2019	1958	1974	1999	1978	1999	1995	
Islande	1950	1952	1958	2017	1960	1958	1963	1999	2000	1991	2018
Israël	1957	1957	1955	2018	1958	1965	1959	1979	2005		
Italie	1958	1958	1934		1968	1956	1963	1981	2000	2023	2023
Jamaïque	1962	1962	1962	2017	1962	1975	1975	2003	2003		
Japon	1965	1953	1932		2022	1967		2000	2001		2007
Jordanie		1968	1966		1958	1966	1963	1998	2000		
Kazakhstan	2000	2001	2001		2001	2001	1999	2001	2003	1996	2015
Kenya		1964	1964		1964	2001	2001	1979	2001		
Kirghizistan	1992	1992	1992	2020	1999	1992	1992	1992	2004		
Kiribati	2000	2000	2000		2000	2009	2009	2009	2009		
Koweït	1961	2007	1968		1961		1966	1999	2000		
Lesotho	1966	1966	1966	2019	2001	1998	1998	2001	2001	2001	2023
Lettonie	1992	1992	2006	2017	1992	1992	1992	2006	2006	1994	
Liban		1977	1977		1977	1977	1977	2003	2001		
Libéria	1962	1962	1931		1962	2022	1959	2022	2003		
Libye	2000	1962	1961		1961	1962	1961	1975	2000		
Lituanie	1994	1994	1994	2020	1994	1994	1994	1998	2003		
Luxembourg	1958	1958	1964	2021	1964	1967	2001	1977	2001	2001	2021
Macédoine du Nord	1991	1991	1991		2003	1991	1991	1991	2002	1991	2012
Madagascar	1960	1998	1960	2019	2007	1962	1961	2000	2001	2023	2023
Malaisie		1961	1957	2022	1958	1997		1997	2000		2012
					den. : 1990						
Malawi	1999	1965	1999	2019	1999	1965	1965	1999	1999	2019	2019
Maldives	2013	2013	2013		2013	2013	2013	2013	2013		
Mali	1960	1964	1960	2016	1962	1968	1964	2002	2000	2016	
Malte	1965	1965	1965	2019	1965	1988	1968	1988	2001		
Maroc		1957	1957		1966	1979	1963	2000	2001		2019
Maurice	2005	1969	1969		1969	2002	2002	1990	2000	2014	2012
Mauritanie	1961	2001	1961	2016	1997	2001	1963	2001	2001		

PAYS	Liberté syndicale	Négo-ciation collective	Travail forcé	Formes transi-toires de travail forcé	Abolition du Travail forcé	Égalité de rému-nération	Autres discrimi-nations	Travail des enfants : âge minimum	Pires formes de travail des enfants	Sécurité et santé des travail-leurs	Promotion de la sécurité et santé au travail
Référence	C087	C098	C029	C029	C105	C100	C111	C138	C182	C155	C187
Total : 187	158	168	181	59	178	174	175	176	187	81	66
Mexique	1950	2018	1934	2023	1959	1952	1961	2015	2000	1984	
Mongolie	1969	1969	2005		2005	1969	1969	2002	2001	1998	
Monténégro	2006	2006	2006		2006	2006	2006	2006	2006	2006	2015
Mozambique	1996	1996	2003	2018	1977	1977	1977	2003	2003		
Myanmar	1955		1955					2020	2013		
Namibie	1995	1995	2000	2017	2000	2010	2001	2000	2000		
Népal		1996	2002		2007	1976	1974	1997	2002		
Nicaragua	1967	1967	1934		1967	1967	1967	1981	2000		
Niger	1961	1962	1961	2015	1962	1966	1962	1978	2000	2009	2009
Nigéria	1960	1960	1960		1960	1974	2002	2002	2002	1994	2022
Norvège	1949	1955	1932	2015	1958	1959	1959	1980	2000	1982	2015
Nouvelle-Zélande		2003	1938	2019	1968	1983	1983		2001	2007	
Oman			1998		2005			2005	2001		
Ouganda	2005	1963	1963		1963	2005	2005	2003	2001		
Ouzbékistan	2016	1992	1992	2019	1997	1992	1992	2009	2008		2021
Pakistan	1951	1952	1957		1960	2001	1961	2006	2001		
Palaos									2019		
Panama	1958	1966	1966	2016	1966	1958	1966	2000	2000		
Papouasie-Nouvelle-Guinée	2000	1976	1976		1976	2000	2000	2000	2000		
Paraguay	1962	1966	1967		1968	1964	1967	2004	2001		
Pays-Bas	1950	1993	1933	2017	1959	1971	1973	1976	2002	1991	
Pérou	1960	1964	1960	2021	1960	1960	1970	2002	2002		
Philippines	1953	1953	2005		1960	1953	1960	1998	2000		
Pologne	1957	1957	1958	2017	1958	1954	1961	1978	2002		
Portugal	1977	1964	1956	2020	1959	1967	1959	1998	2000	1985	2017
Qatar			1998		2007		1976	2006	2000		
République arabe syrienne	1960	1957	1960		1958	1957	1960	2001	2003	2009	
République centrafricaine	1960	1964	1960		1964	1964	1964	2000	2000	2006	
République de Corée	2021	2021	2021			1997	1998	1999	2001	2008	2008
République de Moldova	1996	1996	2000		1993	2000	1996	1999	2002	2000	2010
République démocratique du Congo	2001	1969	1960		2001	1969	2001	2001	2001		
République démocratique populaire Lao			1964			2008	2008	2005	2005	2022	2022
République dominicaine	1956	1953	1956		1958	1953	1964	1999	2000		2015
République-Unie de Tanzanie	2000	1962	1962		1962	2002	2002	1998	2001		
Roumanie	1957	1958	1957		1998	1957	1973	1975	2000		
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	1949	1950	1931	2016	1957	1971	1999	2000	2000		2008
Rwanda	1988	1988	2001		1962	1980	1981	1981	2000	2018	2018
Sainte-Lucie	1980	1980	1980		1980	1983	1983		2000	2021	
Saint-Kitts-et-Nevis	2000	2000	2000		2000	2000	2000	2005	2000		
Saint-Marin	1986	1986	1995		1995	1985	1986	1995	2000		
Saint-Vincent-et les Grenadines	2001	1998	1998		1998	2001	2001	2006	2001		
Samoa	2008	2008	2008		2008	2008	2008	2008	2008		2024
Sao Tomé-et-Principe	1992	1992	2005		2005	1982	1982	2005	2005	2005	2024
Sénégal	1960	1961	1960		1961	1962	1967	1999	2000	2021	2021
Serbie	2000	2000	2000		2003	2000	2000	2000	2003	2000	2009
Seychelles	1978	1999	1978		1978	1999	1999	2000	1999	2005	
Sierra Leone	1961	1961	1961		1961	1968	1966	2011	2011	2021	2021
Singapour		1965	1965		1965	2002		2005	2001	2019	2012
					den. : 1979						
Slovaquie	1993	1993	1993		1997	1993	1993	1997	1999	1993	2010
Slovénie	1992	1992	1992		1997	1992	1992	1992	2001	1992	2014
Somalie	2014	2014	1960		1961		1961		2014	2021	2021
Soudan	2021	1957	1957	2021	1970	1970	1970	2003	2003		
Soudan du Sud		2012	2012		2012	2012	2012	2012	2012		
Sri Lanka	1995	1972	1950	2019	2003	1993	1998	2000	2001		
Suède	1949	1950	1931	2017	1958	1962	1962	1990	2001	1982	2008
Suisse	1975	1999	1940	2017	1958	1972	1961	1999	2000		
Suriname	1976	1996	1976	2019	1976	2017	2017	2018	2006		
Tadjikistan	1993	1993	1993	2020	1999	1993	1993	1993	2005	2009	
Tchad	1960	1961	1960		1961	1966	1966	2005	2000		
Tchéquie	1993	1993	1993	2016	1996	1993	1993	2007	2001	1993	2008
Thaïlande			1969	2018	1969	1999	2017	2004	2001		2016
Timor-Leste	2009	2009	2009			2016	2016		2009		
Togo	1960	1983	1960		1999	1983	1983	1984	2000		2012
Tonga									2020		
Trinité-et-Tobago	1963	1963	1963		1963	1997	1970	2004	2003		
Tunisie	1957	1957	1962		1959	1968	1959	1995	2000		2021

PAYS	Liberté syndicale	Négo-ciation collective	Travail forcé	Formes transi-toires de travail forcé	Abolition du Travail forcé	Égalité de rému-nération	Autres discrimi-nations	Travail des enfants : âge minimum	Pires formes de travail des enfants	Sécurité et santé des travail-leurs	Promotion de la sécurité et santé au travail
Référence	C087	C098	C029	C029	C105	C100	C111	C138	C182	C155	C187
Total : 187	158	168	181	59	178	174	175	176	187	81	66
Türkiye	1993	1952	1998		1961	1967	1967	1998	2001	2005	2014
Turkménistan	1997	1997	1997		1997	1997	1997	2012	2010		
Tuvalu									2019		
Ukraine	1956	1956	1956		2000	1956	1961	1979	2000	2012	
Uruguay	1954	1954	1995		1968	1989	1989	1977	2001	1988	
Vanuatu	2006	2006	2006		2006	2006	2006	2019	2006		
Venezuela (République bolivarienne du)	1982	1968	1944		1964	1982	1971	1987	2005	1984	
Viet Nam		2019	2007		2020	1997	1997	2003	2000	1994	2014
Yémen	1976	1969	1969		1969	1976	1969	2000	2000		
Zambie	1996	1996	1964		1965	1972	1979	1976	2001	2013	2013
Zimbabwe	2003	1998	1998	2019	1998	1989	1999	2000	2000	2003	

Annexe 3 : Satisfaction/motivation des salariés

La satisfaction des salariés n'est pas traitée dans les ESRS, considérant que les scores d'auto-déclaration sont inopérants. En effet, les enquêtes de satisfaction des salariés ne produisent le plus souvent qu'un score de périmètre et un score de perception. Ils sont alors peu exploitables. Le détail des remontées peut lui être exploité dans une perspective d'analyse managériale.

Cependant, une façon de traiter le sujet est l'approche exhaustive de l'IBET (indice de bien-être au travail), très inspirée de l'approche de l'ISEOR, considérant la satisfaction comme un objectif de matérialité financière et mesurant les coûts de l'insatisfaction, en centrant l'analyse sur l'absentéisme, le turnover et les taux de fréquence et de gravité.

A ce stade, aucun indicateur n'a été retenu sur ce sujet.

En revanche, dans une perspective d'analyse managériale, deux types de travaux préliminaires d'analyse peuvent être menés :

- Contextualisation dans le temps et dans l'espace de la donnée fournie : une donnée comme le Net Employee Promoter Score est souvent communiquée sur plusieurs années, il faut donc regarder l'évolution de cette donnée (en allant consulter les rapports antérieurs) pour percevoir la dynamique positive ou négative. Une donnée de tendance négative, si elle est communiquée, est souvent masquée pour limiter les possibilités de comparaison. Une donnée peut être aussi accompagnée d'une moyenne sectorielle. Ceci est à relativiser par le taux de couverture.
- Identification de l'effort managérial fourni : souvent ces enquêtes font remonter des demandes d'amélioration des politiques sociales ou de la gestion des ressources humaines. Il faut donc s'interroger sur la réponse fournie par l'entreprise à cette remontée d'information.

À propos du GSG France for Impact Finance

Le GSG France for Impact Finance est né en 2013 et est copiloté depuis 2023 par FAIR, FIR et France Invest, dans le but de travailler collectivement à l'essor et à la promotion de la finance à impact. Il est partie prenante du GSG impact qui a été créé en 2015 par Sir Ronald Cohen à la suite des travaux de la "Social Impact Investment Taskforce" du G8.

Ce réseau est actif dans plus de 50 pays et œuvre à réorienter les ressources pour créer un impact positif sur les objectifs de développement durable (ODD) et les enjeux climatiques.